



Begges baby, begges barsel



Guide til hvordan tillidsvalgte kan støtte op om fædres ret til barselsorlov



Indhold

Forord	4
Hvad siger lovgivning og overenskomster?	6
Lovgivning	7
Overenskomster	10
Muligheder og barrierer	12
Arbejdspladskultur – hvad kan du gøre som tillidsvalgt?	12
Forhandlinger i hjemmet – hvad kan du som tillidsvalgt gøre?	19
Ekspertudtalelse	22
Fædres fortællinger om at være på barsel	24

Brian: Det er ikke kun mor der dur

Johnny: Vi skal tage kampen om barslen

Rasmus: Vi lærte at være forældre sammen

Thorkild: Chefen var fuld af dumme undskyldninger

25

27

31

34

Barsel i de nordiske lande

37

Yderligere information

39



Forord


Denne pjece er til dig der er tillidsvalgt på danske arbejdspladser. Pjecen giver dig redskaber til at støtte kommende fædre på din arbejdsplads i at udnytte deres muligheder for barsel – dvs. det som hedder fædre- og forældreorlov¹. Hensigten er også at motivere mødre og fædre til at dele orloven mere ligeligt.

Pjecen er udarbejdet fordi alt tyder på at det er en fordel for barnet, moderen, faderen og ligestillingen i Danmark, at fædre tager en større andel af barselsorloven.

Danske fædre er helt i bund, når det kommer til at afholde barsel sammenlignet med deres nordiske medfædre – kun 7,5 % af barslen i Danmark holdes af far. I Island er det 34,5 %, i Sverige 23,7 % og i Norge 27,5 % af orloven som holdes af far. Samtidig ønsker op mod 2/3 dele af de danske fædre at holde en længere barsel².

1 Når vi fremover i pjecen skriver barsel, bruger vi det som samlet betegnelse for fædreorlov og forældreorlov, med mindre der står noget andet.

2 Undersøgelse foretaget for LO af TNS Gallup, offentliggjort 12. september 2013. 36% har svaret 'ja' og 31% har svaret 'måske' til at de hvis de, blev fædre i morgen gerne ville holde 3 måneders barsel eller længere.

The background of the page features three stylized white storks flying against a light green background. Each stork is carrying a large, white, teardrop-shaped bundle tied with a ribbon, symbolizing a baby. One stork is at the top, another on the left, and a third on the right.

Pjecen giver et overblik over den eksisterende lovgivning og overenskomsternes muligheder. Vi vil guide dig til, hvordan du med lovgivningen og overenskomsten i hånden bedst støtter kollegaer, som står overfor at blive far. Den giver dig også tips til, hvordan du kan arbejde med at bryde de kulturelle barrierer hos både mænd, kvinder, arbejdsgivere, kollegaer etc., som har betydning for, at mænd tager mindre barsel end kvinder.

Vi håber med dette initiativ, at flere mandlige medlemmer vil gøre brug af deres ret til barsel - både for deres egen, deres partners, børnenes og ligestillingens skyld.

**FIU-Ligestilling
Foråret 2014**

Lovgivning og overenskomster



Graviditetsorlov 4 uger efter fødslen		Barselsorlov og fædreorlov 14 uger efter fødslen	Forældreorlov 32 ugers orlov mellem barnets 1. uge og 9. år. Kan holdes af far eller mor eller deles. Begge har ret til 32 ugers fravær, men kun i alt 32 uger er orlov med løn/dagpenge.
Mor			
Til deling			
Far			
		Faderen har ret til 2 sammenhængende ugers orlov efter fødslen eller efter barnets modtagelse i hjemmet, eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for 14 uger efter fødslen.	Efter aftale med arbejdsgivere kan alle 32 uger udskydes og afholdes inden barnet fylder 9 år. En af forældrene har ret til at udskyde 8-13 sammenhængende uger inden barnet fylder 9 år. Gælder ikke ledige.
Pligt til orlov med løn eller dagpenge - afhængigt af din overenskomst.		Ret til orlov med løn eller dagpenge - afhængigt af din overenskomst.	

Fædres ret til at tage fædreorlov og forældreorlov og til at få løn eller dagpenge under barslen afhænger både af lovgivning, af den overenskomst som den enkelte er dækket af (eller ikke dækket af) og af de aftaler, som der findes lokalt på arbejdspladsen.

Lovgivning

I alt har forældre til et nyfødt barn 52 ugers orlov til sammen med dagpenge. 18 af disse uger er øremærket til mor, 2 uger er øremærket til far og 32 uger er til deling mellem forældrene. Far har altså mulighed for at holde op til 34 ugers barsel med barselsdagpenge (2 ugers fædrebarsel+32 uger forældreorlov), afhængigt af hvad der aftales i familien. Kun de to ugers fædreorlov er en individuel ret, som er uafhængig af partnerens samtykke.

I detaljer fordeler orloven sig sådan:

Mor kan 4 uger før den forventede fødsel gå på graviditetsorlov. Orlovens længde reguleres, efter hvornår fødslen sker. Mor har ret til 14 ugers barselsorlov lige efter fødslen. De to første uger er tvungne.

Far har ret til to ugers barsel umiddelbart efter fødslen. Dog kan han aftale med sin arbejdsgiver, at lægge de to uger på et andet tidspunkt i løbet af morens 14 ugers barselsorlov.

Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers forældreorlov med dagpenge³, og de bestemmer selv, hvordan de vil fordele ugerne imellem sig. De kan holde orloven sammen eller i forlængelse af hinanden. For farens vedkommende kan orloven også lægges, samtidig med moren holder sine 14 ugers barselsorlov.

Man kan også forlænge forældreorloven med 8 eller 14 uger. I det tilfælde bliver dagpengene nedsat, så man i alt får hvad der svarer til 32 ugers dagpenge.

³ Begge forældre har ret til at have 32 ugers fravær hver, men de har kun ret til 32 ugers forældreorlov tilsammen med dagpenge.

En af forældrene har ret til at udskyde 8-13 uger af forældreorloven til et senere tidspunkt – som dog skal afvikles inden barnet fylder 9 år.

For homoseksuelle og adopterede forældrepar gælder:

Medmødre, dvs. den forælder som ikke har født i et lesbisk forældrepar, har samme rettigheder som faren i et heteroseksuelt forældrepar med hensyn til barsel- og forældreorlov⁴. Derudover har homoseksuelle og heteroseksuelle forældrepar, der adopterer, næsten de samme barselsrettigheder som biologiske forældre. Ved adoption svarer det tidspunkt, man modtager barnet, til fødselstidspunktet. Når et forældrepar adopterer et barn fra udlandet, har de ret til barselsdagpenge i op til 4 uger før de modtager barnet, hvis de skal opholde sig i udlandet. Når forældrepar adopterer et barn fra Danmark, har de ret til barselsdagpenge i op til 2 uger før modtagelsen, hvis de skal opholde sig på modtagelsesstedet sammen med barnet, inden de må tage det med hjem.

Når forældrene har modtaget barnet, kan begge holde 2 ugers orlov med dagpenge, og derudover kan én af forældrene ad gangen holde tilsammen 12 ugers barsel med dagpenge. Derefter har forældrene 32 ugers forældreorlov med dagpenge, som de kan fordele imellem sig. Læs mere om barsel og adoption på www.borger.dk.

⁴ Medmoderen skal have samtykket til den kunstige befrugtning af partneren, førend at hun kan registreres som forælder til barnet. Hvis det er en kendt sæddonor, som er involveret i befrugtningen, skal han give sit samtykke, førend medmoderen kan godkendes som den retslige forælder.

Overenskomster

De fleste overenskomster giver forskellige muligheder for løn i forbindelse med noget af orlovsperioden. Overordnet set giver LO/DA-områdets overenskomster løn under barsel i 20 uger (4 ugers graviditetsorlov til mor, 14 ugers barselorlov til mor og 2 ugers fædreorlov), og op til 13⁵ ugers fuld løn under forældreorloven, hvor 5 uger er øremærket til hver af forældrene, og 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. I nogle overenskomster skal man have været ansat i en bestemt periode på mellem 3 og 9 måneder, inden man har ret til løn under barsel. Der er også nogle overenskomster, hvor der er et loft over lønnen under forældreorloven.

En del overenskomster er et skridt foran lovgivningen med hensyn til ligestilling. Hvor der i lovgivningen kun er øremærket 2 uger til faren og 18 til moren med barselsdagpenge – så er der en del overenskomster, som øremærker et lige antal forældreorlovsuger (f.eks. 5) med løn til faren og moren. Der findes også overenskomster, der giver 10-12 ugers forældreorlov med fuld løn under forældreorlov til begge forældre. Det er vigtigt fordi, at flere undersøgelser viser, at fædre i mange tilfælde først føler at de har en reel ret til barsel, når den er øremærket specifikt til dem.

Tjek din overenskomst for at se hvad der står om barsel.

5 Medmorens ret til løn under 'fædre orlov' afhænger af om hun er dagpengeberettiget. Se note 4 side 9.

Heteroseksuelle par, der adopterer, har samme ret til barsels-, fædre- og forældreorlov med løn som biologiske forældre efter modtagelse af barnet. Dog med den forskel at adoptanter selv kan vælge, hvem der skal afholde de 14 ugers barselsorlov og de 2 ugers fædreorlov.

Før modtagelsen af barnet afhænger retten til lønnet orlov, af om forældrene har krav på barselsdagpenge i forbindelse med afhentning af barnet.

For homoseksuelle forældrepar gælder:

Medmor, dvs. den forælder som ikke har født i et lesbisk forældrepar, har samme ret til "fædreorlov" med løn som faren i et heteroseksuelt forældrepar .

Homoseksuelle par, der adopterer, har samme ret til barselsorlov og "fædreorlov" med løn, som heteroseksuelle forældrepar der adopterer.

En del overenskomster giver homoseksuelle forældrepar – både par der har adopteret, og lesbiske par hvor den ene har født – den samme adgang til forældreorlov med løn som heteroseksuelle forældrepar. Tjek din overenskomst for at se hvad der gælder.



Muligheder og barrierer

Fædre har altså mulighed for at holde op til 34 ugers barsel med dagpenge i kraft af lovgivningen, og nogle har via deres overenskomst også ret til løn i et fastsat antal barselsuger. Men lovgivning og overenskomster er ikke det eneste, der har betydning for om fædre holder barsel. Arbejdspladsens kultur omkring mænd og barsel, samt forhandlingerne mellem forældrene om fordelingen af barslen, spiller også ind. Holdninger og fordomme om køn og forældreskab har også en stor indflydelse. Der er en tendens til at se moren som den mest betydningsfulde forældre, og derfor bliver forældreorloven også mange gange set som værende moderens orlov, som faren kan være heldig at få lidt af.

Arbejdspladskultur – hvad kan du som tillidsvalgt gøre?

Lederens (ledelsens) og kollegaerne syn på mænd og barsel, har stor betydning for om det føles let eller svært for den enkelte far at bruge sine muligheder og rettigheder. Det er vigtigt at fædre, der overvejer at tage barsel bliver mødt med en positiv attitude af både ledelse og kollegaer, og det kan du som tillidsvalgt hjælpe til med. Som nævnt i indledningen ønsker mange danske mænd at tage

mere barsel, og det handler om at skabe en arbejdspladskultur, som gør det muligt og attraktivt.

Personalepolitik om fædre og barsel


I samarbejdsudvalget (SU) kan I formulere en politik for, hvordan arbejdspladsen skal møde kommende fædre, som vil på barsel. På nogle virksomheder som f.eks. TDC, er der en imødekommende indstilling til at fædre holder barsel, hvilket afspejler sig i personalepolitikken.

Det har man brugt til at brande sig på bl.a. i forhold til at tiltrække kvalificerede medarbejdere (se: <http://www.information.dk/137236>).

Unge mænd vil gerne have fleksible muligheder for barsel. Det er et eksempel på, hvordan at barsel til mænd bliver til en win-win sag for både virksomheden og medarbejderne. Måske er det en strategi, du kan bruge på din arbejdsplads?

Ligebehandlingsloven

Det faktum at det er den samme person – ens leder – som afgør ens fremtidige karrieremuligheder, og som man skal bede om fri til at holde barsel, kan gøre den enkelte far nervøs for at blive opfattet som besværlig, når han beder om

The background features a light green gradient. In the top left, there is a white silhouette of a stork carrying a bundle. A large, white, stylized handprint is positioned in the center-right of the page, overlapping the text area.

barsel. Især hvis I har en leder, som mener, at det kun bør være kvinder, der holder barsel. Nogen er måske bekymret for, at deres forfremmelsesmuligheder vil blive dårligere eller er måske ligefrem bange for at blive fyret. Det er vigtigt at du som tillidsvalgt oplyser om, at man som forældre, der er eller har været på barselsorlov, er beskyttet af Ligebehandlingslovens § 9⁶. Den siger at en arbejdsgiver ikke må fyre eller ændre ansættelsesforholdene væsentligt for en ansat, som ønsker at benytte sig af retten til orlov. Hvis det kommer til en sag, står medarbejderen godt, i og med der er omvendt bevisbyrde, hvis han bliver fyret under orloven, eller hvis at ansættelsesvilkårene ændres væsentligt, imens han er på orlov. Dvs. at det er arbejdsgiveren som skal bevise, at en eventuel fyring ikke er sket, pga. at den pågældende er på barsel. Hvis en fyring sker efter, at arbejdet er genoptaget, er bevisbyrden delt. Det er vigtigt, at den enkelte far ved, at han har disse love i ryggen, når han gerne vil holde orlov.

⁶ §9: "En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barselsorlovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption" (Ligestillingslovene af Lise E. Bardenfleth 2007).

Eksempel på diskrimination

For nogle år siden udtalte en direktør for en større virksomhed i TV-avisen, at efter hans mening var mænd der tog barselsorlov nogle "tøsedrenge", og de skulle ikke regne med at gøre karriere i hans firma! Udtalelsen blev rejst som en diskriminationssag i det daværende ligestillingsråd, som "diskrimination af mænd". Klager fik medhold og direktøren/firmaet blev pålagt i de kommende år at indsende statistik over karrierespring og forfremmelser i virksomheden med henblik på, at det skulle kunne tjekkes om mænd der holdt orlov, blev forbigået ved forfremmelser.

Eksempel på en arbejdspladskultur der ikke støtter op om fædres ret til barsel

"Chefen kom med alle mulige dumme undskyldninger. Det kom sådan længere og længere ud, og til sidst så siger han så: "Jeg kan for øvrigt godt nægte dig at tage det". Og jeg sagde: "Det er det i hvert tilfælde helt sikkert, du ikke kan". Dengang var jeg faktisk også fællestillidsrepræsentant, så man kan sige jeg var sådan rimelig godt klædt på. Men altså, han udøvede et pres både psykisk og næsten fysisk også. Og han prøvede at lave vagtplanerne, så de var træls. Det endte med at han nærmest opgav. Men han gjorde alt hvad han kunne for at forhindre det."

Thorkil Greve, arbejder med at syne biler, far til 2 børn og 1 stedsøn.

Aftale om vikar og dækning af arbejdstimer

Det er en god idé at lave nogle aftaler omkring, hvad I gør med hensyn til at dække den orlovsholdende kollegas arbejdstimer, imens han er på orlov. Har I mulighed for at bruge vikarer, eller vil I f.eks. udlicitere nogle opgaver til en anden virksomhed. Her kan du som tillidsrepræsentant hjælpe med at finde nogle gode løsninger, som gør det nemmere for dine kollegaer at gå på barsel. Din kollega vil føle sig mere tryk ved at tage barsel, når han ved, at der er en som vil tage over for ham, imens han er væk. Således at kollegaerne ikke ufrivilligt overdynges med overarbejde.

Holdningsarbejde i forhold til kollegaers fordomme

På nogle arbejdspladser er det ligeså meget de øvrige kollegaers holdninger, som lederens, der er problemet. Måske mener kollegaerne at det ikke er vigtigt, at en far tager orlov, eller måske har de fordomme omkring at en "rigtig mand" ikke går hjemme og passer børn. Nogle steder kan det medføre drillerier eller ekskludering af fællesskabet at tage barsel som mand. På en sådan arbejdsplads er der brug for at arbejde med kollegaernes holdning, for at skabe et mere inkluderende miljø, for mænd der ønsker at tage barsel. Hvis din leder er positivt indstillet, kan det være en god idé at involvere hende/ham i at lægge en strategi

for arbejdet med holdningsbearbejdelse. Som nævnt kan I lave en personalepolitik, der fremhæver at det ses som positivt, at mænd tager barsel.

Hold et fyraftensmøde for dine kollegaer

Du kan også holde et fyraftensmøde, eller opfordre fagforeningen til at gøre det. På mødet kan du/I fortælle om hvilke barselsrettigheder der gælder for fædre både i kraft af lovgivningen og overenskomsten. Du kan evt. invitere en "barsels-ekspert" fra afdelingen eller forbundet, hvis du gerne vil have hjælp til at forklare reglerne. Kontakt evt. FIU-Ligestilling for at få hjælp til at finde en oplægsholder. En far der har været på barsel kan fortælle om sine erfaringer. Hvis kollegaerne aldrig selv har været på barsel, har de måske svært ved at forestille sig hvordan det er og hvad det gør godt for, og derfor kan det at høre om andres erfaringer hjælpe til at nedbryde fordomme eller afhjælpe drillerier.

Du kan også hente mere inspiration på FIU-Ligestillings hjemmeside på www.FIU-Ligestilling.dk.

Eksempel på kulturændring i virksomhed

I 2002 iværksatte man hos TDC kampagnen **Fars kram** for at sætte fokus på fædres rettigheder i forhold til fædre- og forældreorlov. Hos TDC har faderen ret til to ugers fædreorlov med løn efter fødslen eller hjemkomst fra hospitalet. Derudover har en TDC-ansat forælder ret til 10 ugers forældreorlov med fuld løn, under forudsætning af at TDC kan få den fulde dagpengerefusion.

Udover de gode forhold med hensyn til barsel, gør man også noget særligt ud af at italesætte, det som noget positivt at mænd tager barsel. F.eks. modtager nybagte fædre, der har valgt at tage barsel et brev med denne hilsen: *"Tillykke med at du er blevet far - og tillykke med at du har valgt at tage fædreorlov i to uger på fuld løn."* De forskellige initiativer ser ud til virke, og antallet af mænd, der benytter deres ret til at tage forældreorlov, steget fra 13 % i 2002 til 78 % i 2009. De sidste par år har tallet ligget på mellem 71 % og 78 %. Det er langt over landsgennemsnittet.

Ikke kun mænd hvis partner har født kan få "fædreorlov". En kvindelig medarbejder (medmor), der lever i et registreret partnerskab og hvis partner har født, har ret til to ugers orlov med fuld løn.



Forhandlinger i hjemmet – hvad kan du som tillidsvalgt gøre?

Når man som forældrepar skal tale om, hvordan barslen skal fordeles, dukker der mange tanker op hos begge forældre. Som tidligere nævnt eksisterer der stadig i samfundet forestillinger om, at mor per definition er vigtigere for barnet end far. Dette kan spille ind når forældrene aftaler, hvordan barslen skal fordeles. Måske kan den kommende far på grund af disse forestillinger tvivle på sine egne evner som far, måske har han sværere ved at forhandle barslen hjem med sin arbejdsgiver, eller måske er han dyrest at have gående hjemme, fordi han tjener mest. Måske er mor ikke så glad for at dele barslen med far, eller måske synes han det er "lettest" at overlade pasningen af det lille barn til moren. Disse forhold kan have stor betydning, når forældreparret diskuterer og planlægger hvordan forældreorloven skal fordeles. Men hvad kan du som tillidsrepræsentant gøre for at stille far bedre i forhandlingerne om barsel i hjemmet? Forhandlingerne foregår jo indenfor hjemmets fire mure.

Fjern barriererne på arbejdspladsen

Først og fremmest kan du arbejde med de anbefalinger vi har beskrevet ovenfor. Ved at rydde nogle af barriererne for barsel på arbejdspladsen væk bliver det langt mere oplagt, at forældreparret vælger at far skal holde en større del af barslen.

Vær en inspirator - del erfaringer om at være på barsel

Hvis man ikke har prøvet at være på barsel før, kan man måske have svært ved at forestille sig, hvordan det er. Måske er man nervøs for, om man nu kan klare at være forældre på egen hånd? Her kan du, hvis du selv har erfaringer med at være far og på barsel, eller hvis din partner har, være en støtte og inspiration. Du kan spørge din kollega, om der er noget han er nervøs med hensyn til at blive far og tage barsel. Du kan også bruge denne pjeces historier fra fædre, som har været på barsel, til at give nogle eksempler på, hvordan det er at være på barsel, og hvad man kan få ud af det. Du kan også se hvad chefpsykolog Svend Aage Madsen siger i sit indlæg, om hvorfor det er vigtigt at far tager barsel. Hvis der er mange forældre i den fødedygtige alder på din arbejdsplads, eller i din afdeling, kan du også holde et fyraftensmøde med fokus på emnet.

Dyrk faderskabet

Lav faglige arrangementer på din arbejdsplads eller i afdelingen for fædre med eller uden børn. Det kan styrke fædrenes selvtillid i forhold til at være forældre at udveksle erfaringer med andre fædre. Dette kan gøre at de er mere proaktive, når der skal diskuteres fordeling af barslen med partneren.

Barsel – en ret man må kæmpe for

Næsten alle de rettigheder man som arbejdstagere har på arbejdsmarkedet i dag, har man som et resultat af at arbejdstagerne og arbejderbevægelsen har kæmpet for dem. Det samme må man forvente gælder for barselsrettigheder for mænd – man må tage kampen både på arbejdspladsen og i hjemmet.

Eksempel på at barsel er noget, der skal kæmpes for

"Jeg vil også sige, at mænd skal altså stramme sig lidt an, og så skal de tage den kamp med konen. Fordi tit og ofte er det mødrene, som helst vil sætte sig på det hele, hvad barsel angår. Den kamp skal mændene altså tage. Det er lidt for nemt at sige: Nå men så bliver du hjemme, og så passer jeg mit arbejde. Det er en kun en lille del af ens arbejdsliv, at man skal rive ud."

Johnny Henriksen, far til 4, postbud og TR.



Ekspertudtalelse


Svend Aage Madsen

Chefpsykolog og fædreforsker, Rigshospitalet.

Far på barsel – alle tiders chance for både barn og far

Det er alle tiders chance for et barn at få mulighed for at være sammen med sin far fra starten på livet. På den måde får barnet to ”trygge baser” som det kan bruge i sin udvikling, og i alt det, som livet vil handle om. Børn kan nemlig sagtens knytte sig lige meget til begge forældre. Med to forældre, som barnet er fortroligt med fra starten af sit liv, er mulighederne for at klare sig godt ekstra store.

Samtidig lærer barnet også, at både mænd og kvinder kan være dem, der går ud i verden og gør deres ”ting”, og dem der bliver hjemme og giver omsorg og deltager i alle de små og store ting i dets liv. Dermed lærer det noget om sit eget og det andet køns muligheder og evner, og at mænd og kvinder kan langt mere end det, som traditionerne lægger op til. På den måde lærer barnet også mere om sit eget køn, og de mange muligheder der er. Det er en stor styrke i livet at lære, at man selv har mange strenge at spille på.



Det er også alle tiders chance for en far at få mulighed for at være sammen med sit barn fra tidligt i dets liv. Det at kende barnet fra starten i stort og småt er vejen til, at få et nært og fortroligt forhold senere i livet. Hvor mange fædre har ikke senere i deres liv fortrudt, at de ikke var mere til stede i deres børns liv. Og mange fædre er også kede af, at det ikke er dem, som barnet har fortrolighed med senere i livet. Fortrolighed og tillid opstår af at være sammen i livets store og små forhold.

Nogle fædre kan være bange for at kede sig, eller at de ikke kan finde ud af, at være alene på barsel med barnet. Men der er stort set ingen fædre, der fortryder at have haft barsel. Tværtimod er der rigtig mange, der fortæller, at det var noget af det vigtigste, de har gjort i deres liv, og at de har lært meget om sig selv og deres barn af det. Vi ved at mænd er nøjagtig lige så gode til at tage sig af børn, som kvinder er. Der er forskelle i måden at være sammen med barnet på – men

det er småting, som blot giver barnet et rigere liv. Og som helhed opfylder både fædre og mødre børns behov, når de er sammen med dem.

Fædres fortællinger om at være på barsel

Det kan være svært at forestille sig, hvordan det er som far at være på barsel. Hvilke muligheder og erfaringer det giver, og hvilke udfordringer man kan løbe ind i. Brug disse interviews som inspiration.

Det er ikke kun mor der dur

Brian Lausten

43 år, specialarbejder ansat i Kalundborgs kommune.
Far til tre. Har holdt 2 måneders barsel med det sidste barn.

Det er fantastisk at være på barsel. Jeg føler at man får et helt andet forhold til sit barn. Selvom det kun var to måneder, så fik jeg en tættere kontakt til hende som helt lille. Jeg var ikke på barsel med de to første børn - nu er den ældste 20 år og den næste hun er 16 og den nye her, hun er kun lige 9 måneder. Det var en helt anden situation dengang med de to første. Jobsituationen var en anden, og det var ikke lige så brugt dengang som det er nu, at fædre tog barsel. Så nu havde jeg chancen, og så ville jeg helt klart prøve det.

Når børnene er helt små, så ved man ikke helt, hvordan man skal tage hånd om dem, når de reagerer på den ene eller anden måde. Men det lærer man hurtigt, når man går hjemme med dem selv, og derfor gør det en forskel at være på barsel. Det også meget rart som far at kunne fortælle moren, hvorfor de nu gør, som de gør.

En anden ting jeg fik ud af at være på barsel, er det at man også kan trøste hende som far, når hun er så lille, at det ikke kun er moren der dur. Det er meget rart, også når vi er hjemme i weekenderne begge to, og hun er ked af det og græder, så kan jeg også godt trøste hende, uden at hun kun vil have mor.

I forhold til familielivet, så tror jeg det har betydet, at vi kan være en lille smule mere fælles om nogle flere ting med hende som lille. Så at det ikke bare er min kone, der står for tingene. Det har gjort, at jeg ikke bare kan sætte mig ud på sidelinjen og sige: Jeg ved ikke, hvorfor hun gør sådan, og jeg ved ikke hvor meget hun kan spise, og jeg ved ikke, hvorfor hun vil ditten og datten. Nu kan jeg være lidt mere med og tage lidt mere fra.

Min chef og mine kollegaer var meget åbne og forstående overfor, at jeg ville på barsel. Der var ikke nogen af de der myter med, at det gør man ikke som mand. Jeg synes, der var meget støtte.

- Hvad vil du sige til andre fædre der overvejer at tage barsel?

Jeg synes slet ikke det er noget de skal overveje, jeg synes bare de skal gøre det.

Jeg synes bare de skal springe ud i det med begge ben. Fordi det kommer dem så meget til gode. Man opdager mange flere ting ved at have hende alene, uden at moren er der. Måske fordi moren tager over på en anden måde, og gør det på en anden måde end at fædrene måske gør. Deres snor er måske kortere med en ting, hvor vores er længere med noget andet og omvendt. Det tror jeg også er godt for barnet at prøve.

Vi skal tage kampen om barslen

Johnny Henriksen

48 år, postbud.

Far til fire. Har holdt 3 måneders barsel med det sidste barn.

På det tidspunkt hvor jeg var på barsel, var min kone ved at tage en aftensko-le-uddannelse pga. noget arbejdsskade. Så vi var sammen om dagen, når hun ikke lavede lektier, og så var hun på skole om aftenen.



Det var sådan, at vi boede i en lejlighed og havde købt et gammelt hus, som der skulle gøres noget ved. Rent praktisk gjorde det, at jeg kunne gå og lave en masse arbejde samtidig med at "bebsen" sov. Der var jo ingen grund til at jeg sad og gloede fuldstændigt henført på hende 24 timer i døgnet. Og så sagde jeg godt nok, at min kone gik på skole om aftenen, men der var også en del hjemme-arbejde. Så fordi jeg var på barsel, kunne hun meget bedre trække sig tilbage i fred og ro og lave de ting, hun ville. Hun kunne også få en nattesøvn. Nu har vi så godt nok været heldige med hensyn til det, skal det siges.

Jeg var ret ked af, at jeg ikke tog barsel allerede med den første. Selvfølgelig elsker man det barn, som kommer ud, men det er også svært at forholde sig til. For groft sagt, så laver de jo ikke andet i starten end at spise af mors bryst, og så skider de. Så hvis faren bare er sådan et fremmed-element, der kommer hjem fra arbejde, og så sidder og hygger sig lidt med dem et par timer om aftenen, så er han ikke så vigtig. Man får et andet forhold til barnet, når man er med hele dagen, kan skifte dem, står op om natten, og hvad man ellers gør med sådan et barn.

Da jeg fik mit sidste barn og var på barsel fattede jeg, hvor skønt det egentlig er at få en baby. Med de andre skulle de lige være et par måneder gamle, før man

kunne agere med dem. Altså før de kunne mere og var mindre afhængige af moren. Det betød meget for mig, at jeg kunne opleve glæden ved en helt nyfødt. Og det betød også at jeg fik et meget tættere forhold til hende helt fra dag et.

I forhold til familielivet, så betød det at jeg var på barsel også noget rent aflastningsmæssigt for min kone, fordi jeg hele tiden kunne være der. Men hun er egentligt ikke så voldsomt interesseret i, at mænd skal have så meget barsel. Fordi hun mener, at i starten har barnet udelukkende brug for moren, og at det er problematisk, hvis moren ikke er der og mindre problematisk, hvis faren ikke er der. Så havde vi ikke haft den mulighed, at hun kunne få indtægter ved at studere om aftenen, så havde hun nok taget hele barslen.

Jeg havde absolut ingen problemer med min chef eller mine kollegaer, da jeg sagde jeg ville på barsel. Men jeg er også så heldig, at jeg for det første næsten kun har kvindelige kollegaer. Så har jeg godt nok en mandlig chef, jeg ved ikke, om man kan kalde ham en blød mand, men han er selv indstillet på, at tage de muligheder, der er. Han er på alder med mig og har selv børn. Der var helt klart forståelse.



- Hvad ville du sige til andre fædre, der overvejer at tage barsel?

Jeg vil sige, at de ikke må snyde sig selv for den oplevelse, for så kommer de til at fortryde resten af deres liv. Så kort kan jeg sige det. Jeg vil også sige, at mænd skal altså stramme sig lidt an, og så skal de tage den kamp med konen. Fordi tit og ofte er det mødrene, som helst vil sætte sig på det hele, hvad barsel angår. Den kamp skal mændene altså tage. Det er lidt for nemt at sige: nå men så bliver du hjemme, og så passer jeg mit arbejde. Det er en kun en lille del af ens arbejdsliv, at man skal rive ud.

Derfor er det en kamp der skal kæmpes, og kvinderne skal også lære, at der også er en far i det her. Jeg ved godt, det lyder lidt hårdt. Det er et problem, hvis man oplever modspil og skal til at kæmpe for det. Det er ikke rimeligt, for man er to om at få de børn, og så skal man også være to om at dele barslen. Jeg er helt med på, at der er nogle fysiologiske ting der betyder noget. Vi kan ikke producere mælk f.eks., og det gir sig selv, at der er nogle ting man skal indarbejde i, hvornår hvem tager barsel.

Vi lærte at være forældre sammen

Rasmus Kreutzer

29. år, servicetekniker ved TDC.

Far til 2. Har holdt 2 ugers fædreorlov + 10 ugers forældreorlov med første barn og 2 ugers fædreorlov + 9 ugers forældreorlov med andet barn.

Det er dejligt at være på barsel. Det er dejligt at være sammen med børnene. Der sker så meget indenfor det første år, og det er skægt at følge udviklingen og være sammen med dem.

- Hvad forskel tror du det gør, at man som far tager barsel?

Altså jeg kan jo godt mærke på den ældste, at det er fars pige, og nu må vi se om den næste også bliver fars. Det betyder da meget - jeg ville ikke have undværet det. Jeg ville nok have taget mere, men nu er det jo sådan at det bliver taget fra min kones barsel. De 32 ugers forældreorlov den deler vi jo. Men det har så passet med, at hun har holdt tre ugers ferie, så på den måde, har det ikke været så meget. Vi har også valgt at sige, vi vil bruge det hele indenfor det første år.

Også fordi man har mulighed for at få meget af det betalt - via overenskomsten. Jeg har jo fuld løn under alt det barsel, jeg har holdt.

- Havde det stor betydning at du får fuld løn?

Det har det, ellers ville jeg havde gået voldsomt ned i løn. Jeg havde ikke gjort det, hvis jeg ikke havde fået løn, eller jeg ville nok kun have taget nogle uger. Men jeg tror ikke jeg havde overvejet det så meget, hvis jeg ikke havde fået fuld løn.

Min familie er da glade ved at jeg har været hjemme. Nu har jeg jo holdt det sammen med min kone, så det var ikke sådan noget med at hun skulle på arbejde. Vi har holdt det sammen, og det syntes vi, at vi fik mest ud af... Fordi med den første, skal man jo lære lige pludselig, at blive forældre også. Hvad vil du, og hvad vil jeg. Og hvem gør det om natten, det er det også vigtigt at få lavet aftaler om. Og jeg vil sige at meget af den tid, den foregår jo i dagtimerne. Jeg tror ikke man lærer så meget, når man først kommer hjem efter arbejde. Så er man træt, og så bliver man måske irriteret over nogle ting. Jeg tror, det betyder meget det første år. Det er svært at få børn.

Jeg kan da tydeligt huske det, og det var da hårdt. Der sker jo meget, så blev vi tre, nu bliver vi fire. Så er der en til, der skal tages højde for.

- Hvordan blev du mødt af din chef og dine kolleger, da du sagde du gerne ville holde noget barsel?

Først der havde jeg en mandlig chef, og nu har jeg en kvindelig, og der har ikke været nogen problemer overhovedet. Jeg vil sige, der har da været nogle kollegaer der har joket sådan lidt. Jamen det er jo det der med, om du ikke snart skal have nogle flere børn, så du kan gå hjemme lidt. De kan da godt forstå, jeg tager det, når jeg kan gå hjemme med fuld løn. Det havde de da også gjort. Men der har da ikke været noget negativt omkring det.

- Hvad vil du sige til andre fædre, der går og overvejer om de skal tage barsel?

Jeg synes bare man skal tage det. Få så meget glæde med sine børn som man kan.

Chefen var fuld af dumme undskyldninger

Thorkil Greve

41 år, arbejder med at syne biler. Var funktionæransat da han var på barsel.

Har en stedsøn og 2 børn. Han har holdt 2 ugers barsel og 3 ugers
forældreorlov med begge børn.

Jeg synes det var fantastisk at være på barsel. Man kan sige Magnus der, jeg blev rigtig tæt knyttet til ham helt fra starten af. Der er ingen tvivl om at det har givet et meget stærkere bånd. Det er min overbevisning. Man kan så sige at vi lavede lidt den fejl, da Katrine blev født, at Lotte tog sig meget af Katrine, og jeg tog mig meget af Magnus. Så byttede vi lidt rundt på det. Jeg vil nok sige, tiden på barsel er noget af det bedste, der nogen sinde er givet ud. Jeg kan kun anbefale det.

- Hvad har det betydet for familien, dig og din kone, at du også tog barsel?

Det gav noget meget ro. Fordi der kan jo godt være nogle lange nætter og sådan noget der.

- Hvordan blev du mødt af dine kollegaer og din chef, da du sagde du ville have barsel?

Jamen mine kollegaer syntes det var super, de kunne godt forstå det. Det første år med Magnus var min chef sådan okay... men han syntes også det var lidt meget. Og det andet år, med Katrine, der kom han med alle mulige dumme undskyldninger. Nu skulle jeg tænke på jeg ikke fik feriepenge og det ene og andet. Sådan noget pjat. Det kom sådan længere og længere ud, og til sidst så siger han så: "Jeg kan for øvrigt godt nægte dig at tage det". Og jeg siger: "Det er det i hvert tilfælde helt sikkert, du ikke kan". Det endte med at han nærmest opgav. Men han gjorde alt hvad han kunne for at forhindre det.

Man kan sige, dengang var jeg faktisk også fællestillidsrepræsentant, så man kan sige jeg var sådan rimelig godt klædt på. Men altså, han udøvede et pres både psykisk og næsten fysisk også. Og han prøvede at lave vagtplanerne, så det var træls. På det punkt var der ikke noget samarbejde, der var sådan mere modarbejde.

- Hvad vil du sige til andre fædre der overvejer at holde barsel?



Jeg kan kun anbefale det, fordi jeg føler man får tættere bånd til sine børn. Og også fordi det giver noget ro. Og et eller andet sted, så kan man måske nok føle lidt, at når moren har gået med barnet i 9 måneder, så er man lidt bagefter. Så på den måde så kan jeg kun anbefale, at man tager barsel.

Måske er barsel til mænd et af de steder, hvor man mangler noget ligestilling. Jeg mener i hvert tilfælde det er noget, man bør havde med i overenskomstforhandlingerne.

Barsel i de nordiske lande

Danmark skiller sig ud fra de andre nordiske lande, ved ikke at have øremærket en større del af orloven til faren.

Island

I Island er 3 måneder øremærket til faren, og 3 måneder er øremærket til moren. Derudover har de 3 måneder, de kan fordele imellem sig. I 2012 besluttede det islandske parlament at udvide ordningen, således at der er 5 måneder til hver forælder og to måneder til deling. Det indføres gradvist fra 2013-2016. I 2011 udgjorde fædres orlov 34,5 % og mødres orlov 65,5% af den samlede afholdte orlov.

Norge

I Norge har forældrene tilsammen ret til 12 måneders barsel. 14 uger er forbeholdt faderen, og op til 12 uger før og seks uger efter fødslen er forbeholdt moren. Resten af ugerne kan fordeles mellem forældrene. I 2012 udgjorde fars andel af den afholdte barsel 27,5 % af den samlede barsel.

Fra 2001 til 2009 steg fædres brug af barsel fra 6,5 uger til 10 uger og mødres brug af barsel faldt fra 47 til 44 uger.

Finland

I Finland har fædre ret til 3 ugers orlov i forbindelse med fødslen, og seks ugers barsel derudover. 17,5 ugers orlov er øremærket til moren. Derudover har de tilsammen ret til 6 måneders forældreorlov. I 2012 fik finske fædre udbetalt 9 % af forældrepengene, som er den sociale ydelse man kan få under barsel i Finland.

Sverige

I Sverige har forældrene tilsammen ret til orlovsydelse i 480 dage. Der er 60 dage reserveret til hver af forældrene. I udgangspunktet har forældrene ret til halvdelen af de 480 dage, men en forældres barselsandel kan via et skriftligt samtykke overdrages til anden forældre – minus de 60 dage. I 2011 udgjorde fars afholdelse af den samlede barsel 23,7 %. Der udbetales en ligestillingsbonus på 50 kr. pr. dag i max. 270 dage til forældre, der har holdt næsten lige meget barsel.

Yderligere information

Der findes mange spændende og informationsrige undersøgelser og artikler om barsel. Her er nogen af dem:

- * Artikel om Gallupundersøgelse lavet for LO i 2013: "Ny måling: Mænd vil rigtig gerne have 12 ugers barsel med deres børn"
http://www.avisen.dk/far-vil-gerne-have-barsel-hvis-han-faar-lov_234385.aspx
- * Udvalgsrapport om øremærket barsel
<http://bm.dk/da/Aktuelt/Nyheder/Arkiv/2013/09/Udvalgsrapport%20om%20oeremaerket%20barsel.aspx>
- * LOs reaktion på det regeringsnedsatte udvalgs rapport om øremærket barsel
http://www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/2013/09/OeremaerketBarsel_LRI.aspx
- * Lotte Bloksgaard: "Forældreorlov til far? Orlovsrettigheder, arbejdspladsnormer og fædres praksisser", FREIA Working Paper Series No. 85 2013

- * Lotte Bloksgaard: "Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel – en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F" fra 2011.
http://vbn.aau.dk/files/61155115/freia_wp_76.pdf
- * Bente Marianne Olsen: "Mænd orlov og arbejdspladskultur. Fire danske virksomheder". Socialforskningsinstituttet 2005.
<http://www.sfi.dk/rapportoplysninger-4681.aspx?Action=1&NewsId=137&PID=9267>
- * Marianne Bruun: "Bedre barselsrettigheder til mænd er en gevinst for alle". Magasinet Danner Oktober 2013.
<http://www.danner.dk/bedre-barselsrettigheder-til-maend-er-en-gevinst-for-alle/>
- * Information om barsel i forbindelse med adoption
<http://www.borger.dk/Sider/Barsel-adoption-orlov.aspx?NavigationTaxonomyId=919902ec-dfae-4147-b445-353f015b7675>

- * Lov der vedrører medmødres ret til barsel
<http://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=146351>
- * Kvinfo's artikelserie om 'Ligestilling og Barsel' fra 2013
<http://forside.kvinfo.dk/tema/barsel-og-ligestilling>
- * Kvinfo's artikelserie om 'Mænd og barsel' fra 2002
<http://www.kvinfo.dk/side/559/article/190/>

Udgiver: FIU-Ligestilling.

Idé og redigering: Susanne Fast Jensen

Tekst: Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen.

Feed-back fra Anne-Lise Nyegaard og Marianne Bruun.

Oplag: 0

Kan downloades på www.FIU-Ligestilling.dk.

Lay-out og illustration: andresen design