



Begges baby, begges barsel

2. UDGAVE



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



FIU LIGESTILLING



Indhold

Forord	3
Lovgivning og overenskomster	5
Hvad siger loven?	6
Hvad siger overenskomsten?	9
Muligheder og barrierer	11
Arbejdspladskultur – hvad kan du gøre som tillidsvalgt?	11
Forhandlinger i hjemmet – hvad kan du som tillidsvalgt gøre?	18
Ekspertudtalelse	21
Fædres fortællinger om at være på barsel	23
Brian: Det er ikke kun mor, der dur	23
Johnny: Vi skal tage kampen om barslen	25
Rasmus: Vi lærte at være forældre sammen	29
Thorkild: Chefen var fuld af dumme undskyldninger	32
Barsel i de nordiske lande	35
Yderligere information	37

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.

Fædre og barsel er et område, der heldigvis er i stor udvikling, derfor er denne folder en revideret udgave af FIU-Ligestillings folder fra 2014 opdateret i forhold til bl.a. nye overenskomstrettigheder.

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.

Selvom der er sket små fremskridt, så ligger danske fædre, sammen med finske fædre, stadig i bunden, når det kommer til at afholde barsel, sammenlignet med deres nordiske medfædre. Kun 11% af barslen i Danmark holdes af far. I Island og Sverige er det ca. 30% og i Norge 20% af orloven som holdes af far. Samtidig ønsker 70% 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 af Foreningen Far i 2017: <https://foreningenfar.dk/f%C3%A6drebarsel-2017>



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.

I pjecen har vi primært fokus på fædre i forældrepar, der består af en mor og en far. Men den indeholder også information, der omhandler forældre af samme køn og andre LGBT+ forældre.

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
September 2020



Lovgivning og overenskomster

Graviditetsorlov 4 uger efter fødslen	Barselorlov 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.



Fædres³ 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, der findes lokalt på arbejdspladsen.

Hvad siger loven?

I alt har forældre til et nyfødt barn 52 ugers orlov tilsammen med dagpenge. 18 af disse uger er øremærket til moren, 2 uger er øremærket til faren og 32 uger er til deling mellem forældrene. Faren har altså mulighed for at holde op til 34 ugers barsel med barseldagpenge (2 ugers fædrebarsel + 32 ugers 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:

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

3. I denne tekst skriver vi far/fædre, men retten til fædreorlov og forældreorlov gælder uanset kønnet på "den anden forælder" dvs. den forælder, der ikke har født. Læs mere på side 8 og 10.

Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers forældreorlov med dagpenge⁴, og de bestemmer selv, hvordan de vil fordele ugerne imellem sig. De kan holde orlov sammen eller i forlængelse af hinanden. For farens vedkommende kan orloven også lægges, samtidig med moren holder sine 14 ugers barselsorlov.

Forlængelse. 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.

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 forældre der adopterer gælder:

Derudover har par som adopterer, næsten de samme rettigheder med hensyn til barsel som et par, hvor den ene har født. Ved adoption svarer det tidspunkt, man modtager barnet, til fødselstidspunktet. Dvs. i forlængelse af modtagelsesdagen har begge forældre ret til at holde 2 ugers adoptionsorlov med barselsdagpenge samtidig, herefter er der 12 ugers barselsorlov med dagpenge, I frit kan fordele imellem jer. Derefter har I 32 ugers forældreorlov med dagpenge, som I kan fordele imellem jer som I ønsker. Læs mere om barsel og adoption på www.borger.dk.

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



Adopterer I et barn fra udlandet, har I ret til at modtage dagpenge i op til 4 uger forud for modtagelsen, med mulighed for 4 ugers forlængelse, hvis opholdet i udlandet strækker sig over længere tid. Begge forældre har ret til dagpenge i perioden. Det vil sige op til 16 uger med ekstra dagpenge pr. par.

Modtager I et barn fra Danmark, har I ret til dagpenge i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis ikke barnet allerede opholder sig i dit hjem. Gælder begge forældre, hvis I begge to opholder jer sammen med barnet.

For LGBT+ forældre gælder:

Alle rettigheder i forhold til graviditetsorlov, barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov gælder uanset, om forældrene er af samme eller forskelligt køn. Graviditetsorlov og barselsorlov tilfalder den forælder, der er gravid med barnet, uanset juridisk køn. Den anden forælder, som ikke er gravid, har samme rettigheder i forbindelse med fædre- og forældreorlov som fædre i heteroseksuelle forældrepar⁵. Denne kaldes nogle gange medmor eller medfar.

5. For par der anvender assisteret befrugtning (kunstig befrugtning) gælder det, at den anden forælder, i lesbiske par medmoderen, skal have samtykket til den kunstige befrugtning af den gravide, førend denne kan registreres som forælder til barnet fra fødslen af. Hvis det er en kendt sæddonor, som er involveret i befrugtningen, skal denne give sit samtykke, førend medmoderen/medforældren kan godkendes som den juridiske forælder.

Hvad siger overenskomsten?

De fleste overenskomster giver forskellige muligheder for løn i forbindelse med noget af orlovsperioden. Overordnet set har mange af FH/DA- og CO/DI-områdets overenskomster løn under barsel i 20 uger (4 ugers graviditetsorlov til mor, 14 ugers barselorlov til mor og 2 uger til far/den anden forælder, og op til 16 ugers fuld løn under forældreorloven, hvor 8 uger er øremærket til far/den anden forælder, og 5 uger er øremærket til moren, og 3 uger er til enten mor eller far/den anden forælder.

I de fleste overenskomster skal man have været ansat i en bestemt periode på mellem 3 og 9 måneder, inden man har ret til fuldløn/løn under barsel. Nogle overenskomster, har 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/den anden forælder og 18 til moren med barselsdagpenge – så er der en del overenskomster, som øremærker et lige antal forældreorlovsuger (f.eks. 5 uger) med løn til både far/den anden forælder 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.



For forældre der adopterer gælder:

Par der adopterer, har samme rettigheder til løn under barsels- og forældreorlov, som andre forældre. Da der ikke er restitution efter fødslen og amning at tage hensyn til, kan I som par frit fordele de første 14 ugers orlov efter modtagelsen mellem jer.

For LGBT+ forældre gælder:

De fleste overenskomster er formuleret kønsneutralt - dvs. at alle bestemmelser om graviditetsorlov, barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov gælder uanset, om forældrene er af samme eller forskelligt køn. Graviditetsorlov og barselsorlov tilfalder den forælder, der er gravid med barnet, uanset juridisk køn. Den anden forælder, der ikke er gravid, har samme rettigheder i forbindelse med fædre- og forældreorlov som fædre i 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 fuld løn/løn i et fastsat antal af disse 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 morens orlov, som faren kan være heldig at få lidt af.

Arbejdspladskultur – hvad kan du som tillidsvalgt gøre?

Lederens/ledelsens og kollegaernes 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 tydelig og 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, 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 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 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 forælder, der er eller har været på barselsorlov, er beskyttet af Ligebehandlingslovens § 9⁶. Den siger, at 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 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.

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.

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 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 fællestillidsmand, 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 trøls. 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 lige så 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 inspiration på FIU-Ligestillings hjemmeside. Her kan du også finde en debatvideo med en far, der ønsker at holde 3 måneders orlov. Videoen viser nogle af de dilemmaer, han oplever, og der er forslag til at gennemføre en dialog ud fra videoen. Se mere her:

http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/far-paa-barsel/



EKSEMPEL PÅ KULTURÆNDRING I VIRKSOMHED

I over 13 år har TDC Group arbejdet på at gøre det attraktivt for nybagte fædre og med-mødre at tage op til 14 ugers betalt orlov. Derfor er det også i dag en helt naturlig del af kulturen, at over 80% af fædre og medmødre i TDC tager orlov.

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 og de modtager en gave med forskellige produkter til den lille. Læs mere her:

<https://www.aktionfarsorlov.dk/md-virksomhederne>.





Forhandlinger i hjemmet – hvad kan du som tillidsvalgt gøre?

Når man som forældre 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, selvom flere og flere undersøgelser viser de positive effekter af at fædre tager mere barsel⁷. 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, måske er han dyrest at have gående hjemme, fordi han tjener mest, eller måske er mor ikke så glad for at dele barslen med far. Disse forhold kan have stor betydning, når forældreparret diskuterer og planlægger, hvordan forældreorloven skal fordeles. Men hvad kan du som tillidsrepræsentant gøre for stille far bedre i forhandlingerne om barsel i hjemmet? Forhandlingerne foregår jo indenfor hjemmets fire vægge.

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.

7. Se fx: <https://www.norden.org/da/nordicfathers> og <https://oxfordresearch.dk/publications/effekterne-af-faedres-brug-af-orlov/>

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 for 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 Sven Aage Madsen siger i sit indlæg på side 21, 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 forælder 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, man skal rive ud.”

Johnny Henriksen, far til 4, postbud og TR





Ekspertudtalelse

Sven 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 barsler', 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. 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 kedede 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 Kalundborg kommune.
Far til tre. Har holdt 2 måneders barsel med den sidste.

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 er også meget rart som far at kunne fortælle moderen, 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 aftenskoledannelse 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 hjemmearbejde. 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 fremmedelement, 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, 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 gi'r 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 14 dage efter fødslen + 10 ugers forældreorlov med første barn og 14 dage efter fødslen + 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 den barsel, jeg har holdt.

- Havde det stor betydning at du får fuld løn?

Det har det, ellers ville jeg have 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.

Dengang var jeg faktisk også fællestillidsmand, 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. 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 have 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 moderen. Derudover har de 3 måneder, de kan fordele imellem sig. I 2019 udgjorde fædres orlov ca. 30% af den samlede afholdte orlov.

Norge

I Norge har forældrene tilsammen ret til 46 uger. 15 uger er forbeholdt faderen, og 15 uger forbeholdt moderen. Derudover er der 16 uger til deling. I 2019 udgjorde fars andel af den afholdte barsel 20% af den samlede barsel.

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 2019 fik finske fædre udbetalt ca. 10 % 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 90 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 90 dage. I 2019 udgjorde fars afholdelse af den samlede barsel ca. 30%.



Yderligere information

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

Far for livet - hjemmeside til fædre lavet af Forum for mænds Sundhed
<https://farforlivet.dk/>

Rapporten "State of Nordic Fathers" udgivet af Nordisk ministerråd i 2019
<https://www.norden.org/da/nyhed/oremaerket-barsel-aendrer-normerne-effektivt>

Oxford research undersøgelse "Effekterne af fædres brug af orlov" fra 2019
<https://oxfordresearch.dk/publications/effekterne-af-faedres-brug-af-orlov/>

Foreningen Fars undersøgelse om fædres oplevelser med barsel fra 2017:
<https://foreningenfar.dk/faedrebarsel-2017>



Kvinfo's overblik over ny viden og forskning om fædres barsel i Danmark:

<https://kvinfo.dk/viden-om-faedres-barsel/>

Udvalgsrapport om øremærket barsel fra 2013:

<https://bm.dk/arbejdsomraader/analyser-publikationer/rapporter-publikationer/rapporter-publikationer/2013/rapport-om-oeremaerket-barsel/>

Borger.dk - information om barsel i forbindelse med adoption

<https://www.borger.dk/Sider/Barsel-adoption-orlov.aspx?NavigationTaxonomyId=919902ec-dfae-4147-b445-353f015b7675>

Lov der vedrører medmødres ret til barsel

<https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2013/652>



BEGGES BABY, BEGGES BARSEL

2. udgave

Idé og redigering: Susanne Fast Jensen

Tekst: Kristine Esrom Raunkjær, Susanne Fast Jensen og Anne-Lise Nygaard

Feedback fra: Anne-Lise Nygaard og Marianne Bruun

Layout og illustration: andresen design

Kan downloades på: www.fiu-ligestilling.dk



