

LEDER

# BARSEL AAU

En vejledning til samtalerne  
med din medarbejder  
- under barsel/forældreorlov

Leder



AALBORG  
UNIVERSITET

## 02

## OM SAMTALERNE

På Aalborg Universitet afholdes der samtaler med alle medarbejdere (VIP og TAP), mænd såvel som kvinder, både før og efter længerevarende barsel eller forældreorlov på over 12 uger. Derudover tilbydes medarbejdere en samtale under barsel eller forældreorlov, dvs. umiddelbart før returnering til jobbet.

## FORMÅLET MED SAMTALERNE

- Bidrager til at fastholde medarbejdere i en livsfase, der kan give anledning til fravalg af en akademisk karriere
- Skaber dialog mellem leder og medarbejder om work-life balance
- Sikrer en god overgang fra arbejde til barsel og fra barsel til arbejde
- Udfordrer kønsstereotyper og øger incitamentet til at holde forældreorlov uanset køn

# 03 UNDER BARSEL/FORÆLDREORLOV

## HVAD

Under din medarbejders barsel skal du som leder tilbyde din medarbejder en samtale. Samtalen er frivillig, og din medarbejder vurderer derfor selv, hvorvidt han/hun ønsker at gøre brug af tilbuddet.

Til samtalen under barsel genbesøger I nogle af de emner, du og din medarbejder havde i jeres samtale inden medarbejderens barsel/forældreorlov, samtidig med at I kommer omkring den snarlige tilbagevenden til arbejdet. Det vil sige, I både ser frem og tilbage.

## HVORNÅR

Samtalen afholdes senest 5 uger inden, din medarbejder vender tilbage.

## HVEM

Den barslende forælder og nærmeste leder.

## FØR SAMTALEN

Før samtalen anbefaler vi, at du genbesøger de noter og aftaler, du og din medarbejder lavede inden barslen/forældreorloven, så I kan tage udgangspunkt i både tidligere forventninger og nuværende oplevelser og tanker i forbindelse med din medarbejders barsel og tilbagevenden til arbejdet.

Derudover anbefaler vi, at du forberede dig på spørgsmålene til samtalen vha. nedenstående vejledning, samt orienterer dig i Aalborg Universitets tilbud til medarbejdere, der vender tilbage efter min. 12 ugers barsel/forældreorlov. Du kan læse mere herom [her](#).

## UNDER SAMTALEN

Under samtalen tager I udgangspunkt i medarbejderens behov, og de muligheder Aalborg Universitet tilbyder for at sikre medarbejderen den bedste tilbagevenden.

Det er også din mulighed for som leder at anerkende din medarbejders valg og prioriteringer, følge op på hans/hendes karriereønsker samt kommunikere, hvad der er sket på arbejdspladsen under fraværet.

Som til samtalen inden din medarbejders barsel/forældreorlov, er det vigtigt, at du er åben, lydhør og fleksibel i forhold til at imødekomme eventuelle ønsker og behov, da det er afgørende for din medarbejders oplevelse af at have et stærkt fagligt ståsted og motivation for sit arbejde. Det kommer både din medarbejder og Aalborg Universitet til gode.

## EFTER SAMTALEN

Efter samtalen er du som leder ansvarlig for, at noter og aftaler journaliseres på din medarbejders personalesag (sagsgruppe 221) med begrænset indblik til leder og medarbejder.

## 3 GODE RÅD

- Bekræft din medarbejder i, at der venter spændende opgaver, når han/hun vender tilbage.
- Anerkend de kompetencer, en barsel giver din medarbejder og fremhæv gerne værdien af dem, når han/hun kommer tilbage.
- Undgå at dele alle de udfordringer, I har oplevet under medarbejderens fravær, men italesæt gerne ændringer.

# 04 VEJLEDNING - UNDER BARSEL/FORÆLDREORLOV

Hvordan har din barsel/forældreorlov været?

Det kan være rart for både dig og din medarbejder, at han/hun deler sin oplevelse af at have været/være på barsel/forældreorlov, da der kan være mange ting, der har ændret sig for din medarbejder i perioden.

Det kan være, der har været uforudsete udfordringer, at det har givet ham/hende et nyt perspektiv på sit arbejdsliv, eller at han/hun har tillært sig ny kompetencer, som er vigtige, når han/hun er tilbage på arbejdet.

Giv også plads til, at din medarbejder kan dele de positive oplevelser, han/hun muligvis har oplevet ved at få arbejdet på afstand i en periode. Det kan være, din medarbejder er blevet mere bevidst om, hvad der er vigtigt for ham/hende eller har oplevet nye styrker ved sig selv under sin barsel/forældreorlov.

Som leder kan du opleve, at nogle medarbejdere har dedikeret sig 100% til familielivet, mens andre har brugt deres barsel/forældreorlov på at tilegne sig nye kompetencer eller dyrke personlige interesser, som de gerne vil dele med dig. Derfor er det vigtigt ikke at have nogle forventninger hertil, og at du anerkender begge måder at holde barsel/forældreorlov på, også selv om du havde forestillet dig det anderledes.

## Hjælpe spørgsmål:

- Har du oplevet nogle udfordringer under din barsel/forældreorlov?
- Hvilke kompetencer oplever du at have fået styrket under din barsel/forældreorlov?
- Har din barsel/forældreorlov ændret noget for dig, personligt eller professionelt?

Hvordan har det været at være væk fra dine arbejdsopgaver/din forskning?

Her kan din medarbejder give dig indblik i, hvordan han/hun har oplevet at være væk fra sine arbejdsopgaver/sin forskning. Det kan være, det har fyldt i perioder, at han/hun har savnet nogle specifikke områder, såsom udfordringer, opgaver eller kolleger. Det kan også være, barslen har givet anledning til nogle bekymringer vedrørende hans/hendes arbejdsopgaver/forskning, som han/hun gerne vil dele med dig.

Som leder giver det dig mulighed for at skabe større tryghed ved din medarbejders tilbagevenden, når I sammen taler om tanker og bekymringer, og hvorvidt eventuelle bekymringer har en berettigelse.

## Hjælpe spørgsmål:

- Er der noget, som har udfordret dig i forhold til at være væk fra dine arbejdsopgaver/din forskning?
- Har du fået noget godt ud af at være væk fra dine arbejdsopgaver/din forskning?

# 05 VEJLEDNING - UNDER BARSEL/FORÆLDREORLOV

Har du været tilfreds med samarbejdet med din leder?

Inden din medarbejders barsel/forældreorlov kom I omkring, hvordan du som leder bedst kunne hjælpe din medarbejder før og under barslen/forældreorloven, samt hvordan jeres kommunikation skulle være. Dette er din mulighed for at få feedback på, hvordan din medarbejder har oplevet samarbejdet. Vær nysgerrig på, om du kunne have gjort noget bedre og i så fald hvordan.

Du kan også dele din oplevelse, herunder om du har oplevet udfordringer eller positive oplevelser med jeres samarbejde under barslen.

### Hjælpe spørgsmål:

- Har jeg som leder imødekommet dine behov før og under din barsel/forældreorlov?
- Hvordan har du oplevet vores kommunikation?
- Kunne jeg/vi have gjort noget anderledes?

Hvilke forventninger har du til at vende tilbage til arbejdet, både personligt og professionelt?

Det kan være svært for din medarbejder at sætte ord på, hvad han/hun forventer efter sin barsel/forældreorlov. Der kan være en frygt for at sige noget forkert eller uhensigtsmæssigt.

Som hjælp, kan du spørge, hvorvidt han/hun forventer at ville og kunne fortsætte i det samme arbejdsspor, han/hun slap før sin barsel/forældreorlov. Rigtig mange benytter barslen/forældreorloven som en jobmæssig tænkepause. Din medarbejder forventer måske, at der sker ændringer i opgaverne/forskningen, arbejdstiden, stillingen eller lignende. Det kan også være, han/hun har nogle særlige forventninger til, hvordan arbejdet skal hænge sammen med familielivet. Nogle ønsker ligeledes et stort fokus på deres udvikling og næste karrieretrin, når de vender tilbage, mens andre har et ønske om mindre ansvar i en periode efter barsel/forældreorlov. Udgangspunktet er, hvad der er vigtigst for din medarbejder, og hvordan I sammen sætter de bedste rammer herfor.

Har du og din medarbejder tidligere drøftet evt. nye karrieremuligheder eller hans/hendes professionelle udvikling efter endt barsel/forældreorlov, så er det oplagt, at I genbesøger dette.

Spørg din medarbejder, om tidligere udtalte ønsker stadigvæk er aktuelle? Og i så fald, hvordan kan I bedst nå derhen? Det kan også være, at din medarbejder først ønsker at genbesøge det til samtalen, når han/hun er tilbage på arbejdet.

### Hjælpe spørgsmål:

- Har du gjort dig nogle særlige forventninger omkring dine arbejdsopgaver/din forskning, din arbejdstid eller din stilling, når du kommer tilbage?
- Er der noget, du ønsker anderledes end inden du skulle på barsel/forældreorlov?

## 06 VEJLEDNING - UNDER BARSEL/FORÆLDREORLOV

Vil du gøre brug af Aalborg Universitets tilbud til barslende om et delvist undervisnings- eller forskningsfrit semester, forlængelse af post.doc.- eller adjunktforløbet og øget mulighed for fleksible arbejdsvilkår? (Kræver min. 12 ugers orlov).

Under samtalen inden medarbejders barsel/forældreorlov kom I omkring, hvilke tanker han/hun på daværende tidspunkt havde i forhold til at vende tilbage til sit arbejde.

Her kom I blandt andet ind på de tilbud Aalborg Universitet tilbyder i forhold til at tilbagevende på bedste vis, herunder retten til delvist undervisnings- eller forskningsfrit semester, forlængelse af post.doc.- eller adjunktforløb og fleksible arbejdsvilkår. Du kan læse mere [her](#).

Det er oplagt at genbesøge dette og be- eller afkræfte, hvorvidt ønskerne inden barsel/forældreorlov fortsat er gældende. Såfremt din medarbejder gerne vil gøre brug af tilbuddene, skal I sammen tilrettelægge, hvorledes dette gøres.

### Hjælpe spørgsmål:

- Hvordan ser en optimal hverdag ud for dig efter barslen, og kan vores tilbud hjælpe dig?

Hvad har du brug for under opstarten, både personligt og professionelt?

Her kan I eksplicit vende, hvordan den første tid tilbage fra barsel/forældreorlov skal være. Det kan eksempelvis være en god ide at planlægge et møde med medarbejderens team, hvor de kan ajourføre medarbejderen omkring opgaver. Det kan også være, I begge gerne vil have flere statusmøder, hvor I kan vende opgaver, ajourføring og lignende. Derudover kan det også være, at din medarbejder har nogle personlige behov under opstarten, hvis der f.eks. er nogle behov i familien, som der skal tages særligt hensyn til. Nedskriv meget gerne en overordnet plan for din medarbejders opstart, som I kan planlægge ud fra.

### Hjælpe spørgsmål:

- Skal jeg sætte et møde op med dit team?
- Hvor ofte skal vi tale sammen under din opstart?
- Er der nogle særlige behov, som vi skal tage hensyn under opstarten?

# 07 VEJLEDNING - UNDER BARSEL/FORÆLDREORLOV

[I samarbejde] Hvordan kommer genoptagelsen af dine arbejdsopgaver/din forskning til at foregå den første tid efter din barsel/forældreorlov?

Når din medarbejder kommer tilbage, skal han/hun have tid til at komme ind i sine arbejdsopgaver igen. I kan derfor sammen vende, hvilke opgaver der har førsteprioritet, når han/hun kommer tilbage, og hvorvidt der er områder, din medarbejder gerne vil i gang med som det første.

Du kan komme med dine forslag til, hvordan overleveringen kommer til at foregå, særligt hvis en vikar har varetaget din medarbejders opgaver under barslen. Her skal du være opmærksom på, at din medarbejder måske gør sig nogle bekymringer om, hvorvidt han/hun kommer tilbage til de samme opgaver som før, eller om der vil være ændringer.

## Hjælpe spørgsmål

- Gør du dig nogen bekymringer om at genoptage dine arbejdsopgaver/din forskning?
- Hvad vil du gerne selv i gang med som det første, når du kommer tilbage?
- Er der nogle områder, som er særligt vigtige for dig at prioritere?

[Opfølgning fra dig som leder] Hvilke forandringer er der sket på arbejdspladsen, siden du gik på barsel/forældreorlov, som har betydning for dig

Afsluttende skal du som leder ajourføre din medarbejder om de forandringer, der er sket, mens han/hun har været væk. Det kan være, der er sket ændringer i teamet med nye kolleger, kolleger, der er stoppet eller har skiftet team, at der er andre prioriteringer i opgaver eller generelle strukturelle ændringer. Du kan også spørge din medarbejder, om han/hun har nogle spørgsmål til teamet, kollegerne eller andre strukturelle forhold.

# 08 UNDER BARSEL/FORÆLDREORLOV

OPSAMLLENDE AFTALER OG OPSTARTSPLAN