

LEDER

BARSEL AAU

En vejledning til samtalerne
med din medarbejder
- efter 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 EFTER BARSEL/FORÆLDREORLOV

HVAD

Efter din medarbejders barsel skal du som leder indkalde din medarbejder til en samtale, hvor I genbesøger jeres aftaler fra før barslen/forældreorloven og eventuelt under barslen/forældreorloven, samtidig med at I taler om, hvordan det har været at vende tilbage efter din medarbejders barsel/forældreorlov, og I gør status over, hvordan arbejdet og hverdagen fungerer og de eventuelle udfordringer, der har været for din medarbejder.

HVORNÅR

Samtalen afholdes senest 8 uger efter, din medarbejder er tilbagevendt til arbejdet.

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 og eventuelt under barslen/forældreorloven. Det kan hjælpe dig som leder med at undgå at tage misforstået hensyn til en tilbagevendende medarbejder, fordi du har en formodning om, hvordan han/hun bedst vil trives, særligt i forhold til den fødende forældre/adoptant, som I mange tilfælde har været længere tid væk fra sine arbejdsopgaver.

Derudover anbefaler vi, at du forberede dig på spørgsmålene til samtalen vha. nedenstående vejledning.

UNDER SAMTALE

Under samtalen tager I udgangspunkt i medarbejderens oplevelse af at være tilbage på arbejde, og hvordan jeres opstartsplan har fungeret for ham/hende.

Som til de øvrige samtaler med din barslende medarbejder 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 SAMTALE

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

- Find eventuelt en kollega, der kan hjælpe din medarbejder i starten.
- Sørg for, at der er spændende opgaver til din medarbejder, så han/hun får oplevelsen af at være værdsat efter barslen.
- Fremhæv et par områder, hvor din medarbejder har gjort det godt, efter han/hun er kommet tilbage.

04 VEJLEDNING - EFTER BARSEL/FORÆLDREORLOV

Hvordan har det været at vende tilbage til arbejdet efter din barsel/forældreorlov, både personligt og professionelt?

Her kommer du og din medarbejder omkring, hvordan han/hun har oplevet at vende tilbage til arbejdet efter sin barsel/forældreorlov.

Nogle oplever det som udfordrende at vende tilbage fra barsel/forældreorlov, fordi de har en forventning om, at de kan det samme som før. Deres ambitioner og værdier kan have ændret sig (ikke ensbetydende med at de er blevet svækket, fordi de er blevet forældre, men de har muligvis ændret sig). Det kan også være, din medarbejder har behov for at vende eventuelle nye personlige behov og udfordringer, som han/hun først oplever omfanget af efter at have været i gang et par måneder.

Der kan ligeledes være sket meget på jeres arbejdsplads, mens din medarbejder har været væk. Måske er der i mellemtiden kommet andre kolleger, andre opgaver eller der kan være sket en organisationsændring eller nye kulturelle forhold, som alt sammen kan have en påvirkning på din medarbejders trivsel og motivation for sit arbejde.

Som leder er du også velkommen til at give din medarbejder feedback, hvis du synes, han/hun har klaret det rigtig godt. Det kan også være, at du har observeret udfordringer hos din medarbejder, som du gerne vil italesætte. Måske kan du fornemme, at han/hun ikke trives i sin stilling, og det er nødvendigt at ændre på nogle områder, i det omfang det på det pågældende tidspunkt er muligt.

Hjælpe spørgsmål:

- Trives du med at være tilbage på dit arbejde?
- Er der noget, som har været anderledes, end du forventede?

Hvordan har den opstartsplan, vi lavede inden eller under din barsel/forældreorlov, fungeret for dig?

Inden din medarbejders barsel/forældreorlov og eventuelt også under barslen/forældreorloven har du og din medarbejder snakket om, hvordan opstarten skulle være, og hvordan I sammen sikrede, at han/hun blev fagligt ajourført og kom bedst tilbage. Vend tilbage til jeres plan herfor, og evaluer, hvorvidt det er gået som forventet.

Hjælpe spørgsmål:

- Har du fået den rette introduktion til teamet og status på opgaver?
- Er der noget, som ikke er gået, som du forventede?

05 VEJLEDNING - EFTER BARSEL/FORÆLDREORLOV

Er du kommet godt ind i dine arbejdsopgaver/din forskning igen?

Her kan du og din medarbejder gøre status over, hvordan det er gået med at komme tilbage til hans/hendes opgaver/forskning og eventuelle nye arbejdsområder.

Det kan være, din medarbejder og dig har forskellige oplevelser, så det er jeres mulighed for at afstemme, hvordan det går. Din medarbejder oplever måske, at han/hun er helt ajourført og derfor gerne vil vende, hvordan han/hun går videre herfra. Det kan også være, han/hun har en oplevelse af, at der er mange områder, som endnu ikke er oppe og køre, og at dette er frustrerende. Du kan som leder hjælpe med at sætte de rigtige forventninger både til medarbejderen selv og hans/hendes opgaver/forskning.

Du kan også forvente, at nogle medarbejdere vil opleve udfordringer eller utilfredshed med sine opgaver eller områder af sin forskning. Det kan skyldes, at din medarbejder i lang tid har været væk fra sine opgaver, og at opgaverne derfor ikke har samme karakter som tidligere. Det kan også være, at barslen har medført et skred i f.eks. forskningens tidsplan eller aktualitet, hvilket kan frustrere din medarbejder.

Som leder kan du hjælpe med at justere på opgavernes indhold og eventuelle tidsplaner. Det kan skabe både øget motivation, men også tryghed ved arbejdets relevans.

Hjælpe spørgsmål:

- Føler du dig ajourført fagligt?
- Er der nogle områder i forhold til dine arbejdsopgaver eller forskning, som du mangler hjælp til, efter du er vendt tilbage?

Oplever du nogle udfordringer efter at være vendt tilbage i forhold til f.eks. dine arbejdsopgaver/din forskning, din stilling, din arbejdstid?

Til samtalen før og eventuelt også under din medarbejders barsel/forældreorlov talte du og din medarbejder om hvilke forventninger, han/hun havde til at vende tilbage efter barsel/forældreorlov. I forlængelse af ovenstående spørgsmål kan I komme omkring, hvorvidt der er noget, som er mere udfordrende end forventet. Det kan være, din medarbejder har svært ved at finde motivationen for sine nuværende opgaver, at det er svært at få enderne til at nå sammen rent tidsmæssigt, eller at han/hun oplever, at den nuværende stilling ikke er svarende til de opgaver, der varetages i dag.

En stor utilfredshed eller frustration fra din medarbejder kan indikere, at der skal en større ændring til for at sikre fastholdelse og udvikling af din medarbejder, og det kan være nødvendigt, at I planlægger et opfølgende møde, hvor I udelukkende bruger tid herpå.

Hjælpe spørgsmål:

- Hvordan kan vi bedst håndtere dine eventuelle udfordringer?
- Har du brug for, at vi laver nogle ændringer nu og her?

06 VEJLEDNING - EFTER BARSEL/FORÆLDREORLOV

Såfremt du har gjort brug af Aalborgs Universitets tilbud, hvordan fungerer det så for dig?

I forbindelse med din medarbejders tilbagevenden til arbejdet gør han/hun muligvis brug af et eller flere af Aalborgs Universitets tilbud til barslende medarbejdere. I har nu mulighed for at drøfte, hvordan det går, og om det giver din medarbejder den tiltænkte værdi i forhold til at vende tilbage til arbejdet på bedste vis.

Såfremt din medarbejder har valgt et delvist undervisnings- eller forskningsfrit semester eller forlænget sit post.doc.- eller adjunktforløb, oplever han/hun så, at det giver en bedre forudsætning for en god tilbagevenden til arbejdet og den nødvendige tid til at blive ajourført fagligt?

Oplever din medarbejder, at de fleksible vilkår, I eventuelt har aftalt, gør det nemmere at tilrettelægge arbejds- og familieliv, og er der noget, der fungerer bedre end andet?

Hjælpe spørgsmål:

- Hvilke dele af tilbuddene fungerer bedst for dig?
- Får det hverdagen til at hænge bedre sammen for dig?

Er der noget, som skulle være håndteret anderledes i forhold til din tilbagevenden?

Det kan være, at både du og din medarbejder har gjort jer overvejelser om, hvordan I kunne have håndteret din medarbejders tilbagevenden bedre. Det kan være, du oplever, at I skulle have prioriteret anderledes end først antaget. Det kan også være, at din medarbejder skulle have haft mere fleksibilitet i forhold til sin arbejdstid/sted.

Som leder kan det give en stor indsigt at få tilbagemeldinger fra sin medarbejder om, hvorledes tiden efter barslen opleves. Den vil uden tvivl være forskellig fra medarbejder til medarbejder, men det kan udvide din horisont og styrke dig i håndteringen af fremtidige barslende medarbejdere.

Hvilke forventninger har du for fremtiden i forhold til f.eks. din professionelle og personlige udvikling?

Du og din medarbejder kan drøfte, hvilke forventninger I har til fremtiden og følge op på tidligere aftaler. Det er i denne situation vigtigt, at du ikke antager, at din medarbejder nok ikke vil prioritere sin karriere, fordi han/hun er blevet forældre. Spørg derfor åbent ind til din medarbejders ønsker og ambitioner, og tilrettelæg herefter hans/hendes udvikling. Du kan forberede dig ved at italesætte nogle af de professionelle muligheder, der er for din medarbejder, baseret på hans/hendes tidligere ytrede ønsker. Er det fortsat relevant, kan I tale om, hvordan I kan arbejde med det i den kommende periode.

[Fortsættes på næste side]

07 VEJLEDNING - EFTER BARSEL/FORÆLDREORLOV

Det kan også være, din medarbejder gør sig overvejelser om, hvordan hans/hendes fremtidige arbejdstid skal se ud. Nogle ønsker perioder, hvor de går ned i tid, mens det for andre ikke er et ønske, men måske er der alligevel nogle personlige behov omkring arbejdstid- og vilkår, som skal genbesøges.

Hjælpe spørgsmål:

- Hvordan ser du din udvikling det næste år, personligt og professionelt?
- Ønsker du fokus på et bestemt udviklingsområde?
- Gør du dig nogle tanker om din arbejdstid i fremtiden?

Hvordan kan din leder bedst hjælpe dig fremadrettet?

Du og din medarbejder kan drøfte, hvordan du som leder bedst hjælper din medarbejder i den kommende periode. Det kan være, din medarbejder har brug for hjælp i forhold til at prioritere sine opgaver anderledes, at han/hun ønsker øget feedback på sin udvikling og sine arbejdsopgaver/sin forskning. Det kan også være, din medarbejder ikke har brug for noget bestemt fra dig fagligt, men i stedet har brug for hjælp til at finde de bedste løsninger personligt i forhold til f.eks. arbejdstid og arbejdssted.

Hjælpe spørgsmål

- Hvordan hjælper jeg dig bedst videre efter din barsel/forældreorlov, professionelt og personligt?

07 EFTER BARSEL/FORÆLDREORLOV

OPSAMLLENDE AFTALER