

LEDER

BARSEL AAU

En vejledning til
samtalerne med din
medarbejder før
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 INDEN BARSEL/FORÆLDREORLOV

HVAD

Når din medarbejder meddeler sin barsel eller forældreorlov i en periode på mere end 12 uger enten i forbindelse med graviditet eller adoption, skal du som leder indkalde din medarbejder til en samtale, hvor I sammen fokuserer på din medarbejders forventning til perioden op til barsel/forældreorlov og perioden på barsel/forældreorlov, både personligt og professionelt.

Husk også, at du skal afholde Gravid-APV med den fødende forælder. Du bestemmer, hvorvidt I afholder Gravid-APV i forlængelse af denne samtale, men informer din medarbejder om dette. Du kan læse mere om Gravid-APV [her](#).

HVORNÅR

Samtalen afholdes senest 10 uger inden barsel.

HVEM

Den barslende forælder og nærmeste leder.

FØR SAMTALEN

Inden samtalen kan du som leder med fordel gøre dig overvejelser om, hvordan du skaber et arbejdsmiljø, der anerkender din medarbejders eventuelt nye og ændrede behov, så han/hun er tryk ved at komme til dig, både før, under og efter barslen/forældreorloven.

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 din medarbejders velbefindende (særligt den fødende forælder), samt hvilke forventninger og tanker I begge gør jer omkring tiden op til og under din medarbejders barsel/forældreorlov. Dine forventninger og tanker kan variere fra din medarbejders, og det er derfor vigtigt, at I under samtaler skaber en åben dialog og forventningsafstemning. På den måde skabes de bedste rammer for jeres samarbejde både før, under og efter barsel/forældreorlov.

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

- Du kan som leder med fordel forberede et par områder, hvor din medarbejder gør det godt/har gjort det godt. Det giver ham/hende en sikkerhed i og anerkendelse af sine kompetencer.
- Du skal ikke dele bekymringer vedrørende varetagelse og dækning af opgaver, mens din medarbejder er væk. Det vil kun skabe utryghed for din medarbejder.
- Inddrag så meget som muligt din medarbejders ønsker til overgangen fra arbejde til barsel/forældreorlov.

[Dialogskabelonen, indeholdende spørgsmål til samtalen inden barsel/forældreorlov, finder du her](#) - for henholdsvis den fødende forældre/adoptant og med-forælder. Nedenfor er en vejledning til, hvad de forskellige spørgsmål kan afdække.

04 GUIDE-INDEN BARSEL/FORÆLDREORLOV

[KUN DEN FØDENDE FORÆLDER]

Oplever du, at din graviditet forhindrer dig i at udføre dine arbejdsopgaver?

I forbindelse med en graviditet kan der opstå fysiske gener, som forhindrer din medarbejder i at udføre sine arbejdsopgaver som vanligt. Det kan være hun lider af kvalme, smerter eller lignende, som påvirker hende i sit arbejde. Det kan for din medarbejder være rart, at du er bekendt med, hvordan hun har det, og hvilke tanker hun gør sig om at kunne udføre jobbet, indtil hendes barsel begynder.

Som leder er det vigtigt, du anerkender de eventuelle fysiske gener og spørger ind til, hvordan I kan sikre de bedste arbejdsvilkår inden barslen.

Hvilke forventninger har du til tiden op til din barsel/forældreorlov i forhold til dine arbejdsopgaver/din forskning, tidsplaner og overgangen til din barsel, personligt og professionelt?

Her kommer I omkring, hvilke forventninger din medarbejder har til tiden inden, han/hun går på barsel/forældreorlov og under graviditeten (den fødende forælder). At skulle på barsel/forældreorlov kan medføre nye bekymringer og behov for din medarbejder, og mange oplever usikkerhed i forhold til, hvorvidt man kan yde det forventede, hvad der skal ske med ens arbejdsopgaver/forskning, hvorvidt der kommer en vikar, og i så fald hvem det er.

Det kan f.eks. være, din medarbejder er i gang med et spændende arbejdsområde eller befinder sig i en afgørende periode af sin forskning og derfor gør sig tanker om, hvorvidt og hvordan tiden op til barsel/adoption/forældreorlov indvirker herpå.

Derudover er det jeres mulighed for at komme omkring de opgaver, din medarbejder sidder med lige nu, herunder om de skal prioriteres anderledes, justeres eller sættes i bero i den kommende periode. Det kan være din medarbejder har brug for din vejledning omkring, hvordan dette gøres bedst, eller at han/hun har brug for hjælp fra kolleger på nogle specifikke opgaver. Det kan også være, at både du og din medarbejder gør jer tanker om, hvordan I bedst sikrer en god overgang til den kommende barsel/forældreorlov, og herunder eventuel overlevering til vikar og betyningen heraf.

Såfremt samtalen er med den fødende forælder/adoptanten, kan det være, din medarbejder allerede nu gerne vil dele, hvordan han/hun forventer at planlægge sin barsel/forældreorlov.

[Fortsættes på næste side]

05 VEJLEDNING - INDEN BARSEL/FORÆLDREORLOV

Som leder er det vigtigt at være lyttende, da nogle medarbejdere gør sig mange tanker om tiden op til barsel/forældreorlov, både personligt og professionelt, mens det for andre ikke optager dem i samme grad.

Hjælpe spørgsmål:

- Bekymrer det dig at skulle være væk i en periode?
- Hvilke opgaver vil du gerne afslutte inden din barsel/forældreorlov?
- Hvad vil du gerne, at der skal ske med dine arbejdsopgaver/din forskning under din barsel/forældreorlov?
- Hvordan ser den bedste overgang til din barsel/forældreorlov ud for dig?

Hvad har du brug for fra din leder op til din barsel/forældreorlov?

Her kan du og din medarbejder vende, hvilke forventninger han/hun har til dig som leder i perioden inden barslen/forældreorloven. Det kan være, der ønskes en øget kommunikation om arbejdsopgaver/forskningen, og I derfor beslutter at afholde flere statusmøder i den kommende periode. Det kan også være, at din medarbejder i udgangspunktet ikke ser et behov for ændringer, men gerne selv vil række ud, såfremt det skulle ændre sig.

Hjælpe spørgsmål:

- Vil du gerne, at vi øger vores kommunikation op til din barsel/forældreorlov, f.eks. med flere statusmøder?
- Hvordan kan jeg bedst hjælpe dig i den kommende periode?

Hvilke forventninger har du til tiden på barsel/forældreorlov, personligt og professionelt?

Hvor de første spørgsmål har været målrettet tiden op til medarbejderens barsel/forældreorlov, så gives der her mulighed for, at I kan komme ind på, hvilke forventninger medarbejderen har til tiden på barsel/forældreorlov og det at blive forældre, både personligt og professionelt.

Det kan være, din medarbejder forventer, at barslen/forældreorloven vil styrke ham/hende professionelt. Dette er en mulighed for dig som leder til at anerkende de kompetencer, man kan tillære sig under en barsel/forældreorlov, såsom effektiv prioritering af tid, håndtering af pressede situationer og lignende.

Derudover kan det være, at din medarbejder forventer, det bliver svært at slippe sit arbejde/sin forskning, eller at han/hun ser det som en unik tid, der åbner op for tid til refleksion.

[Fortsættes på næste side]

06 VEJLEDNING - INDEN BARSEL/FORÆLDREORLOV

Det kan også være, din medarbejder forventer, at arbejdet stadigvæk skal fylde i et vist omfang under sin barsel/forældreorlov. I så fald kan I sammen tale om, i hvilket omfang, og hvordan det kan gøres bedst. Naturligvis med forbehold for, at det kan ændre sig under barslen/forældreorloven. Det er vigtigt, at du som leder ikke på noget tidspunkt udtrykker, at du har en forventning om, at din medarbejder vil arbejde under sin barsel/forældreorlov.

Hjælpe spørgsmål:

- Forventer du, at din barsel/forældreorlov vil styrke dig indenfor nogle områder?
- Glæder du dig til tiden på barsel/forældreorlov?
- Hvad tror du, der kan udfordre dig under din barsel/forældreorlov?
- Hvordan ser den mest optimale barsel/forældreorlov ud for dig?

Hvilke tanker gør du dig om, at du skal være væk fra dine arbejdsopgaver/din forskning?

Her kan du og din medarbejder vende, hvilken betydning det har for ham/hende personligt og professionelt at være væk fra sine arbejdsopgaver.

Det kan være, din medarbejder bekymrer sig om, hvordan det påvirker hans/hendes karriereudvikling, ansvarsområder eller lignende.

I kan ligeledes tale om, hvilke tanker både du og din medarbejder gør jer om, hvordan arbejdsopgaverne skal varetages, mens han/hun er væk.

Hjælpe spørgsmål:

- Hvilken betydning forestiller du dig det har, at du er væk fra dine arbejdsopgaver/din forskning?
- Bekymrer du dig om, hvad der sker med dine opgaver/din forskning under din barsel/forældreorlov?
- Har du nogle ønsker til varetagelse/overlevering af din arbejdsopgaver?

Hvor meget kontakt forventer du at have med din leder under din barsel/forældreorlov?

Her kan du og din medarbejder tale om, hvorvidt og i hvilket omfang I skal kommunikere under barslen/forældreorloven. Det kan selvfølgelig ændre sig undervejs, men tag udgangspunkt i, hvad din medarbejder på nuværende tidspunkt godt kunne tænke sig. Nogle vil gerne have korte check-ins med deres leder med jævne mellemrum, mens andre synes, det er passende med ét møde under barslen/forældreorloven.

Du kan også spørge ind til, om din medarbejder gerne vil orienteres, hvis der sker ændringer i teamet, med opgaver, eller om han/hun gerne vil inviteres med til særlige møder, seminarer og oplæg, hvor din medarbejder kan deltage med sit barn på sidelinjen.

[Fortsættes på næste side]

07 VEJLEDNING - INDEN BARSEL/FORÆLDREORLOV

Det kan også være, at din medarbejder ikke ser et behov for yderligere kontakt med dig og arbejdspladsen, og at han/hun gerne selv vil række ud, hvis behovet opstår. Det vigtigste er, at du som leder tilbyder muligheden, men samtidig respekterer medarbejderens valg.

Hjælpe spørgsmål:

- Vil du gerne orienteres ved ændringer i dit team eller med opgaver?
- Vil du gerne inviteres med til faglige arrangementer, så som relevante møder, seminarer eller oplæg?

Hvordan vil du gerne kontaktes under din barsel/forældreorlov?

Såfremt din medarbejder ønsker kontakt under sin barsel/forældreorlov, er det relevant at afdække, hvorledes denne kontakt skal foregå. Det kan være, din medarbejder foretrækker, at kommunikationen sker til sin private mail frem for arbejdsmail, at han/hun gerne vil ringes op eller modtage sms med mulighed for at ringe tilbage. Det vil være forskelligt fra medarbejder til medarbejder, hvad der vil passe bedst.

Hvilke tanker gør du dig om at vende tilbage efter din barsel og Aalborg Universitets tilbud vedr. et delvist undervisnings- eller forskningsfrit semester, forlængelse af post.doc.- eller adjunktforløbet og øget mulighed for fleksible arbejdsvilkår? (Kræver min. 12 ugers orlov).

For både dig og din medarbejder kan det være rart allerede nu at vende, hvilke forventninger din medarbejder har til tiden efter barsel/forældreorlov. Det kan selvfølgelig ændre sig undervejs, men tag udgangspunkt i de tanker, han/hun gør sig nu om f.eks. arbejdsopgaver, arbejdstid, nye behov og lignende.

Derudover skal I drøfte, hvorvidt din medarbejder har gjort sig overvejelser om at gøre brug af Aalborg Universitets tilbud for medarbejdere, der kommer tilbage efter længerevarende barsel/forældreorlov på over 12 uger. Afhængigt af din medarbejders ansættelse kan I drøfte muligheden for

- Et delvist undervisnings- eller forskningsfrit semester
- Forlængelse af post.doc.- eller adjunktforløbet med op til ét år
- Øget mulighed for fleksible arbejdsvilkår

Du kan læse mere om tilbuddene [her](#).

Som leder kan du ligeledes spørge ind til, om din medarbejder bekymrer sig om, hvorvidt brug af ovenstående tilbud indvirker på hans/hendes karrieremuligheder, forskning eller udvikling. Det kan være rart for både dig og din medarbejder, så du kan støtte din medarbejder i dennes videre karriere.

[Fortsættes på næste side]

08 VEJLEDNING - INDEN BARSEL/FORÆLDREORLOV

Hjælpe spørgsmål:

- Gør du dig nogle tanker om din karriere, når du vender tilbage efter barslen/forældreorloven?
- Gør du dig nogle tanker om din arbejdstid, når du vender tilbage efter barsel/forældreorlov?
- Bekymrer du dig om at vende tilbage efter din barsel/forældreorlov?
- Har du gjort dig nogle overvejelser om, hvorvidt du vil gøre brug af Aalborg Universitets tilbud til medarbejdere, der har afholdt en længerevarende barsel/forældreorlov?

09 INDEN BARSEL/FORÆLDREORLOV

OPSAMLLENDE AFTALER OG NOTER