

# Metodebilag

Dette bilag beskriver den metodiske tilgang til undersøgelsen ”Den gode tilbagevenden fra barsel - Hvordan kan virksomhed og barslende i fællesskab skabe gode rammer før, under og efter barselsforløb, der øger den barslendes trivsel, tilknytning og fortsatte karriereudvikling?”.

Dataindsamling og analyse er gennemført af Tænk tanken EQUALIS og Amsterdam Data Collective (ADC) i perioden maj 2023 til marts 2024.

## 1. Videnskortlægning

Den metodiske tilgang til litteraturkortlægningen har været trinvis. Indledningsvist der blevet foretaget brede søgninger i databaser og søgemaskiner med udgangspunkt i den allerede identificerede litteratur fra ansøgningsprocessen.

Kriterierne for søgningen har været:

- Geografi: Fra Danmark eller sammenlignelige lande (de nordiske lande, Tyskland, Holland, Belgien, Schweiz eller Canada, USA, Australien, New Zealand)
- Årstal: Efter 2010
- Sektor: Primært litteratur fra eller med relevans for den private sektor.

I søgningen har følgende undersøgelsesspørgsmål været guidende:

### 1. *Mentale sundhedsproblemer i forbindelse med tilbagevenden efter længere fraværsperioder*

- Hvilke generelle stressfaktorer og udfordringer er forbundet med tilbagevenden til arbejdet efter længere fraværsperioder?
- Hvilken indflydelse har perioden før, under og efter (barsels)orlov/fravær på disse mentale sundhedsudfordringer?
- Hvilke grupper er særligt udsatte for at opleve mentale sundhedsudfordringer, såsom stress efter endt barselsorlov og hvordan skal disse hjælpes i forløbet?

### 2. *Konflikt mellem arbejds- og familieliv*

- Hvordan oplever nybagte forældre at deres tilværelse ændrer deres prioriteter og stiller større krav til et balanceret arbejde og familieliv?
- Påvirker usikkerhed om at kunne balancere arbejds- og familieliv forældres barselsforløb?
- Hvordan påvirker forældres følelse af at være kompetente forældre deres tilbagevenden til arbejdspladsen og mentale sundhed?
- Overvejer mange at skifte job under deres barsel? Hvorfor?

### 3. *Arbejdspladsens rolle - initiativer i de barslendes forløb før, under og efter barsel*

- Hvilke forventninger har medarbejdere til deres arbejdsgivere i forbindelse med barselsorlov?
- Hvilke eksisterende initiativer benytter virksomhederne?
- Hvordan virker disse initiativer: ‘best practice’ - positive resultater i forbindelse med tilbagevenden efter barsel?

Der blev identificeret 86 studier, undersøgelser og materialer som i den efterfølgende selektionsproces blev skåret ned til 50 ud fra en relevansvurdering (ud fra artiklernes overførbarhed, sammenlignelighed, sektorrelevans, fokus på tilbagevenden efter barsel). Efter en nøjere gennemgang og gennemlæsning er 23 studier, undersøgelser mv. blevet genbeskrevet og inkluderet i en videnssyntese.

På baggrund af videnssyntesen er der udledt følgende hypoteser.

Tabel 1: Hypoteser

Undersøgelsesområde	Tematik	Hypotese
Mentale sundhedsudfordringer	Betydning af det psykiske arbejdsmiljø	H1: Karrierestagnation og -usikkerhed, under- eller overforfremmelse, dårlig løn og jobusikkerhed påvirker medarbejdernes motivation og trivsel.
		H2: Modstridende krav til arbejde og hjem, især for dem med omsorgsforpligtelser, lav støtte derhjemme og dobbelte karriereproblemer medfører stress og forringet livskvalitet.
	Mentale sundhedsudfordringer ifm. tilbagevenden fra barsel	H3: Kvinder, der har oplevet medicinske komplikationer under graviditeten, kvinder, der vender tilbage til arbejdspladsen for hurtigt efter fødslen og medarbejdere med tidligere eller eksisterende mentale helbredsproblemer samt generelt psykisk sårbare er i særlig risiko for at opleve mental mistrivsel i overgangen fra barsel til arbejde.
		H4: Fysiske og mentale helbredsproblemer, der opstår under graviditet og efter fødslen, påvirker tilbagevenden til arbejdet og kan føre til øgede mentale sundhedsudfordringer.
		H5: Generøse forældreorlovspolitikker, herunder længere orlovsvarighed og betalt orlov, kan have en positiv indvirkning på kvinders mentale sundhed ved tilbagevenden til arbejdet.
Konflikt mellem arbejds- og familieliv	Normer og kulturelle forventninger	H6: Arbejdende mødre oplever en splittelse mellem deres professionelle identitet og rollen som mor, som påvirker deres selvopfattelse og præstation og kan medføre stress, usikkerhed og skyldfølelse.
		H7: Kvinder, der oplever manglende støtte og anerkendelse fra deres arbejdsplads efter barsel, vil være mere tilbøjelige til at opfatte sig selv som "arbejdende mødre" og trække sig mentalt fra arbejdspladsen.
		H8: Mænd med traditionelle opfattelser af maskulinitet, der støder på modstand eller manglende støtte på arbejdspladsen, har sværere ved at finde en balance mellem arbejde og familieliv ifm. barsel.
		H9: Mænd, der tager barselsorlov og opnår en mere aktiv rolle som forældre, oplever positive effekter på deres mentale helbred og forbedret far-barn-relation.
		H10: Når mænd tager barselsorlov og opnår en mere aktiv rolle og styrket engagement som forælder, har det en positiv virkning på deres partners mentale helbred.
	Work-life balance	H11: Fleksible arbejdsordninger og work-life balance-praksisser har positiv indvirkning på kvinders tilbagevenden til arbejdet efter barsel og

		<p>medfører øget jobtilfredshed, lavere stressniveau og bedre mentalt velvære.</p> <p>H12: Mangel på støtte og forståelse fra ledere og kollegaer under graviditet og tilbagevenden til arbejdet efter barsel påvirker kvinders oplevelse af arbejdspladsjusteringer negativt og fører til lavere jobtilfredshed, højere stressniveau og ringere mental sundhed.</p> <p>H13: Kvinder, der oplever manglende støtte fra arbejdspladsen i form af reducerede/fleksible arbejdstimer eller placering i en anden/lavere stilling efter barsel, oplever lavere jobtilfredshed og højere stressniveau</p> <p>H14: Mulighed for hjemmearbejde kan have negative 'spill over'-konsekvenser for forældre, der bringer en stor mængde arbejde ind i hjemmets sfære.</p>
	Jobskifte og fastholdelse af medarbejdere	<p>H15: Utilfredshed med ledelsen under barsel skyldes manglende involvering fra arbejdspladsens side og har en negativ indflydelse på arbejdssituationen for forældrene.</p> <p>H16: Utilfredshed med ledelsen under barsel skyldes manglende følelse af tilhørsforhold og tryk på arbejdspladsen og har en negativ indflydelse på arbejdssituationen for forældrene.</p> <p>H17: Tilbagevenden til arbejdet efter barsel er en afgørende periode for mange forældre, hvor de skifter eller overvejer at skifte job.</p>
Arbejdspladsens rolle	Små og mellemstore virksomheders udfordringer og muligheder	<p>H18: Det er udfordrende for SMV'er med ressourcemæssige begrænsninger at håndtere mentale sundhedsproblemer blandt medarbejdere, der vender tilbage efter længere fraværsperioder som barsel.</p> <p>H19: Online interventioner kan være en effektiv og omkostningseffektiv måde at implementere mental sundhedsfremme i SMV'er med begrænsede ressourcer.</p>
	Forebyggelse og håndtering	<p>H20: Forebyggelse, tidlig anerkendelse og intervention fra arbejdspladsen i forhold til angst- og depressionsforstyrrelser hos medarbejdere, der vender tilbage efter barsel, er afgørende for at forbedre prognosen og mindske negative konsekvenser for medarbejdernes mentale sundhed.</p> <p>H21: Politikker på arbejdspladsen, der understreger vigtigheden af work-life balance og støtter medarbejderne under tilbagevenden efter barsel bidrager til en positiv arbejdsoplevelse og forebygger negative mentale sundhedseffekter.</p> <p>H22: Opbakning fra ledelse og kollegaer bidrager til en positiv arbejdsoplevelse og forebygger negative mentale sundhedseffekter.</p>

		H23: Fleksible arbejdsordninger og støtteordninger, der muliggør bedre work-life balance og giver supervisor support har en positiv indflydelse på jobtrivsel og mental sundhed for især kvindelige medarbejdere.
	Ledelse	H24: Strukturerede opfølgingsmøder og check-ins fra ledelsen har en positiv effekt på medarbejdernes tilbagevenden efter barsel og støtter deres mentale sundhed.
		H25: Implementering af arbejdspladsinterventioner, der adresserer psykosociale arbejdspladsfaktorer, og involvering af ledelsen i disse interventioner, bidrager til at mindske stress, udbrændthed og andre negative mentale sundhedseffekter blandt medarbejdere, der vender tilbage efter barsel.
		H26: Accept og støtte fra både ledelse og kollegaer er afgørende for en positiv oplevelse af at være gravid og vende tilbage til arbejdspladsen efter barsel.
		H27: Klar og omfattende planlægning og kommunikation mellem gravide og deres arbejdsgivere, partnere og børnepasningsmuligheder reducerer stress og usikkerhed og forbedrer den mentale sundhed hos kvinder, der vender tilbage til arbejdet efter barsel.
		H28: Manglende accept fra ledelse og kolleger ifm. graviditet fører til øget stress og frygt for at bekræfte stereotyper om gravide medarbejders arbejdsindstillinger.
		H29: Mandlige ledere, der udviser god work-life-balance kan påvirke mandlige medarbejdere til at tage (mere) barsel.

Foruden udarbejdelse af videnssynthese og hypoteser er der i den indledende videnskortlægning blevet foretaget en række ekspertinterviews med repræsentanter fra:

- VÆRDBAR
- Sammen med jer
- LGBT+ Danmark
- Mødrehjælpen
- Forum for mænds sundhed

Indsigter fra disse interviews har fungeret som pejlemærker for den videre dataindsamling, og for at der i dataindsamling og analyse tages højde for forskellige målgrupper perspektiver og individuelle omstændigheder.



## 2. Spørgeskemaundersøgelse

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen har været at kortlægge erfaringerne hos forældre, der er på barsel, samt tidligere barslende forældre, med fokus på deres oplevelser på barsel og frem til tilbagevenden til arbejdspladsen. Herudover bidrog spørgeundersøgelsen til at indsamle data og levere svar på, hvordan virksomheder støtter en positiv overgang for medarbejdere fra barsel til arbejdsmarkedet, både i forhold til at forebygge og håndtere udfordringer ved tilbagevenden til jobbet efter barsel.

For at sikre at både forebyggelse og håndtering undersøges, var spørgeskemaet inddelt i tre nøgleperioder med spørgsmål omhandlende 1) den afsluttende del af barselsperioden, 2) overgangen fra barsel til arbejdspladsen og 3) det første år efter tilbagevenden fra barsel.

Udsendelsen af spørgeskemaet gik gennem Danmarks Statistik. Dette skyldes, at Danmarks Statistik har vidtgående erfaring ved at lave repræsentative studier af den danske population. Herudover har Danmarks Statistik kunne udsende spørgeskemaet via e-Boks, hvilket gav mulighed for at nå ud til en bred målgruppe, samt løbende at kunne følge op på gruppens besvarelser. Da Danmarks Statistik råder over et stort antal datapunkter for spørgeskemaundersøgelsens population, har det også været muligt at koble respondenternes besvarelser op på flere datakilder, såsom branchekoden for respondenternes ansættelsessted, størrelsen på virksomheden de er ansat i og fødselstidspunktet for deres barn.

### 2.1 Populationsafgrænsning

Målgruppen for spørgeskemaundersøgelsen er blevet defineret i samarbejde med Danmarks Statistik.

For at identificere om forældrene i vores målgruppe var på barsel, netop var vendt tilbage fra barsel eller har været tilbagevendt i cirka et år, blev målgruppen specificeret som forældre til børn født i 1. kvartal 2023, 3. kvartal 2022, 4. kvartal 2022 og 3. kvartal 2021.

Målgruppen blev yderligere defineret som personer, der er forældre og mindst 18 år per den 1. juni 2023, og som er privatansat i en SMV, som i spørgeskemaundersøgelsen er defineret til virksomheder med 5 til 249 ansatte. Tidspunktet for forældrenes ansættelsesforhold i en SMV måles fra to måneder før deres barns fødselsmåned for mødre og en måned før deres barns fødselsmåned for fædre.

Respondenter, som er udvalgt til at indgå i spørgeskemaundersøgelsens population, har haft mindst 40 løntimer pr. måned i en privat SMV. Dette var for at undgå, at respondenter, der har haft en deltidsstilling på få timer i en SMV-virksomhed, og potentielle respondenter, der både kan være ansat i offentlige og private virksomheder, blev medtaget. I enkelte tilfælde havde nogle af respondenterne ansættelsesforhold på mindst 40 timer om måneden i flere private små/mellemstore virksomheder. I disse tilfælde blev oplysninger udvalgt fra det ansættelsesforhold, hvor respondenterne havde flest løntimer i den pågældende måned, ud fra antagelsen om, at personerne betragter det som deres primære job i den måned. I de tilfælde hvor respondenterne havde præcis lige mange løntimer, blev branchekoderne tilfældigt udvalgt. Baseret på ovenstående begrænsninger udgjorde den samlede mulige befolkningspopulation 24.653 personer.

Danmarks Statistik har herefter udarbejdet en repræsentativ stikprøve fra en fastdefineret population. Spørgeskemaundersøgelsen er udsendt til 10.055 tilfældigt udvalgte respondenter inden for målgruppen. Skemaet var åbent for besvarelser i perioden fra 4. oktober til 26. november 2023.

1.661 respondenter inden for målgruppen, svarende til 17 pct., har fuldført og besvaret hele spørgeskemaundersøgelsen. Yderligere 4 pct. har delvist gennemført spørgeskemaundersøgelsen. De ufuldstændige besvarelser er ikke inkluderet i afrapporteringen af spørgeskemaundersøgelsens

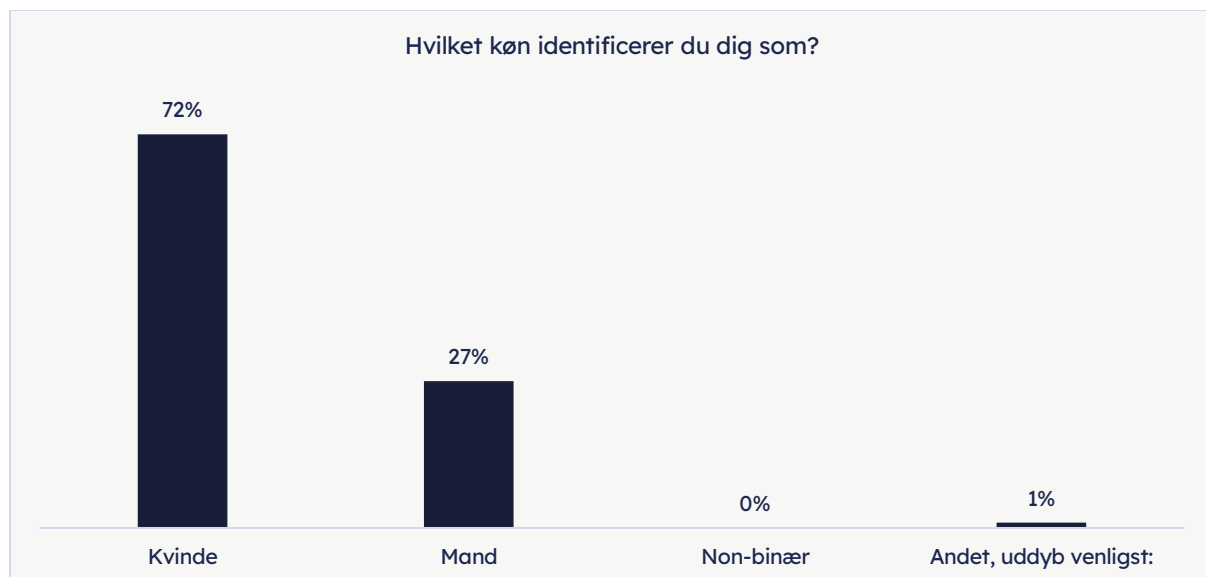
resultater. Inden udsendelse forventedes en svarprocent på 25% på baggrund af rådgivning fra Danmarks Statistik, hvorfor besvarelsesraten ligger marginalt under det forventede. Ved nærmere inspektion af besvarelsesraterne i kategorier på tværs af køn, alder, fødselstidspunkt, størrelse på virksomhed og branche er antallet af besvarelsesrater fundet acceptabelt. Derfor vurderes det, at svarraten i spørgeskemaundersøgelsen ikke har haft en negativ indflydelse på validiteten af resultaterne.

Besvarelsesraterne har en overvægt af primære forældre samt forældre, der er længere fra fødselstidspunktet. Dette kan skyldes større motivation og mere overskud på tidspunktet for udsendelse af undersøgelsen. Respondentgruppen i spørgeskemaundersøgelsen følger generelt den nationale fordeling i Danmark på flere punkter. Der er alligevel visse områder, hvor respondentgruppen i spørgeskemaundersøgelsen afviger fra det nationale gennemsnit. En beskrivelse af respondentgruppen præsenteres nedenfor:

### 2.1.1 Kønsfordelingen blandt populationen

Kvinder udgør 70 pct. af respondenterne, mens mænd udgør 29 pct. Der er derfor en overrepræsentation af kvinder i undersøgelsen. En mindre del, 1 pct. svarende til 8 personer, har valgt "andet" som deres køn. Når der i spørgeskemaundersøgelsen tales om resultater for hhv. kvinder og mænd, er det ud fra respondenternes egen angivelse af deres køn. I Spørgeskemaundersøgelsens population er ikke blevet vægtet for at opveje underrepræsentationen af mænd. Dette har været for at sikre gennemsigtighed om undersøgelsens resultater. I det omfang at der har været interessante og signifikante forskelle i besvarelsesraterne på f.eks. køn, er disse figurer inkluderet i hovedrapporten. I tilfælde, hvor der f.eks. ikke har været signifikante forskelle i besvarelsesraterne mellem køn, er uopdelte figurer vist i stedet.

Figur A: Respondenternes selvrapporterede køn



Note: Figuren viser besvarelsesrater på spørgsmålet "Hvilket køn identificerer du dig som?" i andele. Baseret på 1661 respondenter. Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført i perioden 4. oktober til 26. november 2023 i forbindelse med analysen.

### 2.1.2 Respondentgruppen fordelt på barsels-nøgleperiode

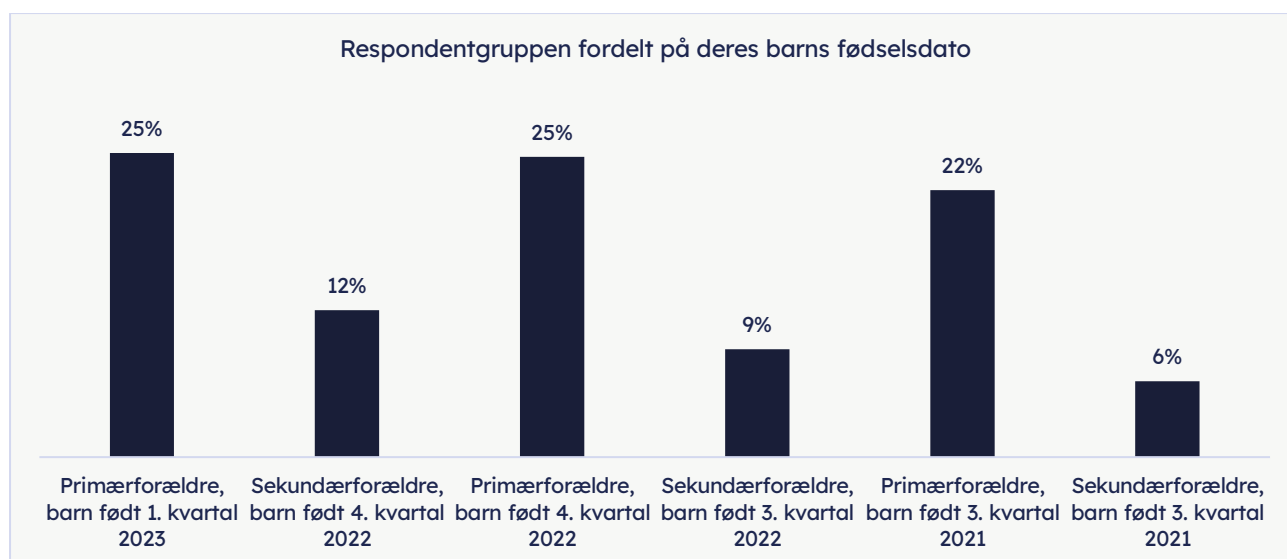
Respondentgruppen består primært af primærforældre (Mor\_id), hvis børn er født i 1. kvartal 2023, 4. kvartal 2022 og 3. kvartal 2021. For at undersøge oplevelser af barsel, nylig tilbagevenden fra barsel og erfaringer fra tidligere barslende, der har været tilbage på arbejde i cirka et år, er

respondentgruppen opdelt i tre grupper baseret på perioden for barnets fødsel: 3. kvartal 2021, 3. kvartal 2022, 4. kvartal 2022 og 1. kvartal 2023.

Undersøgelingsgruppe	Barns fødselskvartal	Antal besvarelser	Svarprocent
Under barsel	Primærforældre, barn født 1. kvartal 2023	420	25,3 pct.
	Sekundærforældre, barn født i 4. kvartal 2022	203	12,2 pct.
Nyligt tilbagevendte	Primærforældre, barn født 4. kvartal 2022	415	25,0 pct.
	Sekundærforældre, barn født 3. kvartal 2022	149	9,0 pct.
Tilbagevendt ca. ét år	Primærforældre, barn født 3. kvartal 2021	369	22,2 pct.
	Sekundærforældre, barn født 3. kvartal 2021	105	6,3 pct.

Flertallet af respondenterne har børn født i de inkluderede perioder fra 2021 til 2022. Det medfører en overrepræsentation i spørgeskemaundersøgelsen af forældre, der er vendt tilbage til deres arbejdsplads efter barsel. Blandt sekundærforældrene (Far\_id) udgøres et lille flertal respondenter, der har børn født i 4. kvartal 2022. Dermed var der flest sekundærforældre, der enten har været på barsel eller nyligt var vendt tilbage fra barsel ved undersøgelsestidspunktet.

Figur B: Respondenternes fordelt på deres barns fødselsdato



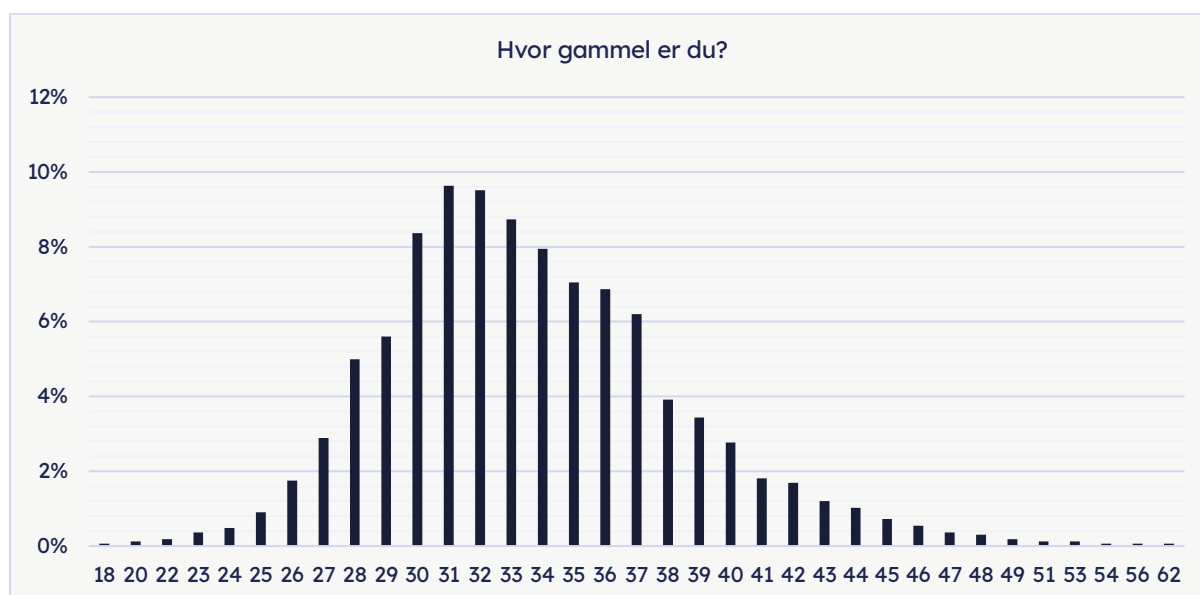
Note: Figuren viser fordelingen af respondentgruppen baseret på hvilket kvartal deres barn er født i andele. Baseret på 1661 respondenter.  
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført i perioden 4. oktober til 26. november 2023 i forbindelse med analysen.

### 2.1.3 Aldersfordelingen blandt respondentgruppen

Størstedelen af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen er mellem 28 og 38 år, mens den gennemsnitlige førstegangsfødende i Danmark, ifølge Danmarks Statistik, er mellem 31,4 år i 2021, er gennemsnitsalderen i denne undersøgelse 33,7 år. I denne undersøgelse, er flest respondenter mellem 31 og 32 år, hvilket repræsenterer hhv. 9,6 pct. og 9,5 pct. af respondenterne.



Figur C: Aldersfordelingen på respondentgruppen



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Hvor gammel er du?" i andele. Baseret på 1661 respondenter.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført 4. oktober til 26. november 2023 i forbindelse med analysen.

#### 2.1.4 Respondenternes barselsstatus ved undersøgelsestidspunktet

I spørgeskemaundersøgelsen blev deltagerne spurgt, om de i øjeblikket var på barselsorlov med et barn født i undersøgelsesperioden. Resultaterne viser, at 25 pct. af deltagerne var på barselsorlov på undersøgelsestidspunktet, mens 75 pct. allerede havde været på barselsorlov og var tilbagevendt fra barsel.

Figur D: Fordelingen på respondentgruppens barselsstatus



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Er du på eller har du været på barselsorlov med dit barn?" i andele. Baseret på 1661 respondenter.

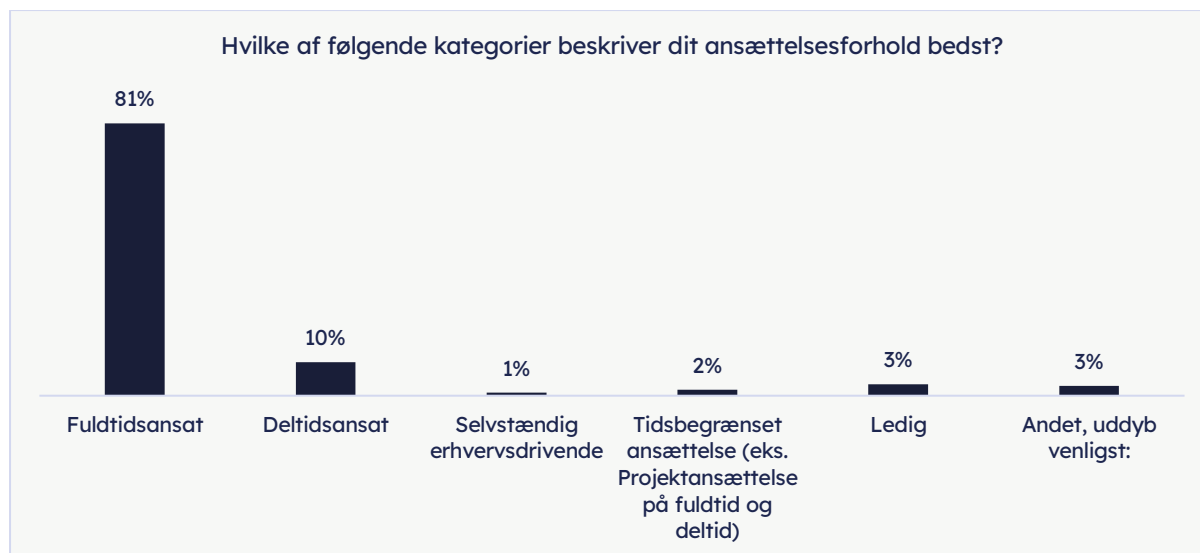
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført 4. oktober til 26. november 2023 i forbindelse med analysen.

#### 2.1.5 Respondenternes beskæftigelsesstatus og deres arbejdsplads' placering ved undersøgelsestidspunktet

Blandt respondenterne er hovedparten (81 pct.) fuldtidsansatte, mens en mindre del (10 pct.) er deltidsansatte. En lille andel af respondenterne er ledige (3 pct.), i en tidsbegrænset ansættelse (2 pct.) eller har angivet et andet ansættelsesforhold (3 pct.).

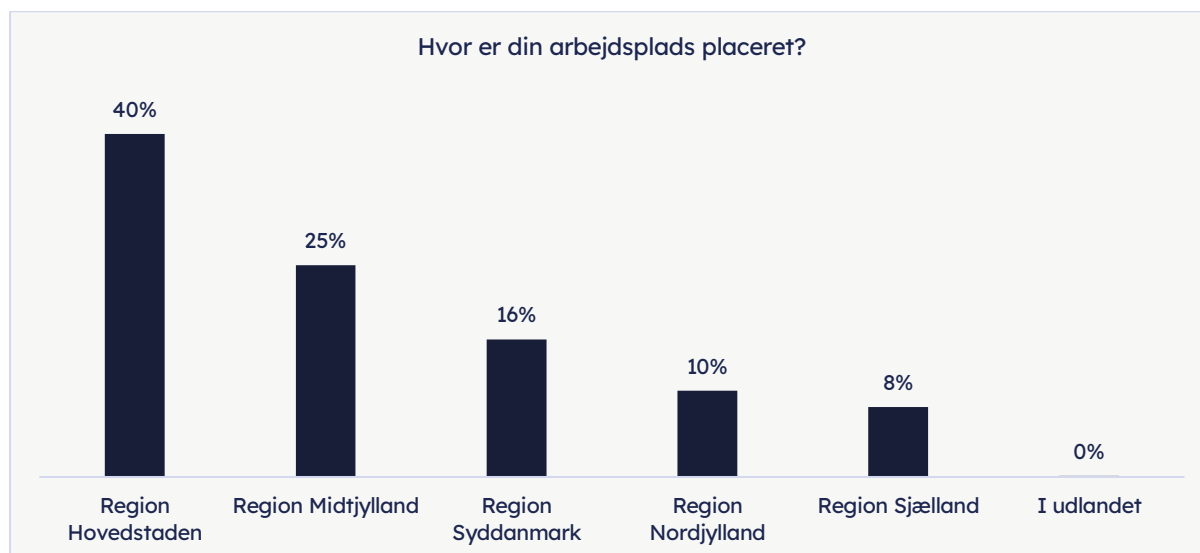
Den geografiske placering af respondenterne viser en vis variation. Respondenterne er i højest grad ansat på en arbejdsplads beliggende i Region Hovedstaden (40 pct.). Dernæst følger Region Midtjylland (25 pct.) og Region Syddanmark (16 pct.). Færre respondenter arbejder i Region Nordjylland og Region Sjælland; henholdsvis 10 pct. og 8 pct. Sammenlignet med den reelle nationale fordeling af SMV'er i Danmark er der ikke mærkbare afvigelser på mere end 2-5 pct.-point.

Figur E: Respondenternes ansættelsesforhold



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Hvilke af følgende kategorier beskriver dit ansættelsesforhold bedst?" i andele. Baseret på 1661 respondenter, der er eller har været på barsel med deres barn.  
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført 4. oktober til 26. november 2023 i forbindelse med analysen.

Figur F: Respondenternes arbejdsplads placering



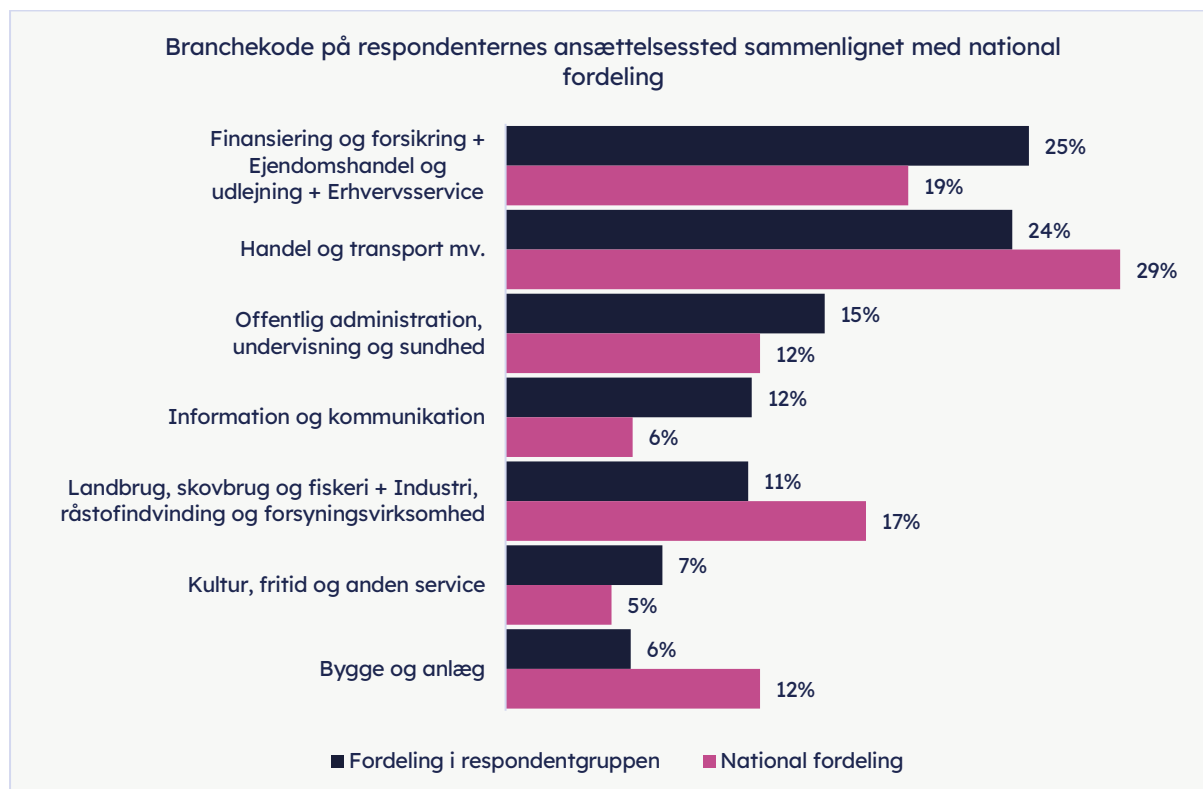
Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Hvor er din arbejdsplads placeret?" i andele. Baseret på 1661 respondenter, der er eller har været på barsel med deres barn.  
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført 4. oktober til 26. november 2023 i forbindelse med analysen.

### 2.1.6 Respondenternes ansættelsessted

På trods af at halvdelen af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen er ansatte i de to øverste branchekategorier i nedenstående figur, er spørgeskemaundersøgelsen nået bredt ud blandt ansatte i forskellige brancher inden for SMV-segmentet. Respondenternes ansættelsessteders

fordeling på brancher repræsenterer dog ikke den reelle fordeling af SMV'er på brancher i Danmark. Særligt er 'Bygge og anlæg' underrepræsenteret i forhold til den reelle fordeling, mens 'Offentlig administration, undervisning og sundhed' er overrepræsenteret. Derudover er brancherne 'finansiering og forskning,' 'ejendomshandel og udlejning' og 'erhvervsservice' overrepræsenteret i respondentgruppen. Færrest respondenter arbejder i brancherne 'kultur, fritid og anden service' og 'bygge og anlæg.'

Figur G: Branchefordelingen på respondentgruppen sammenlignet med den nationale ansættelsesfordeling på brancheniveau



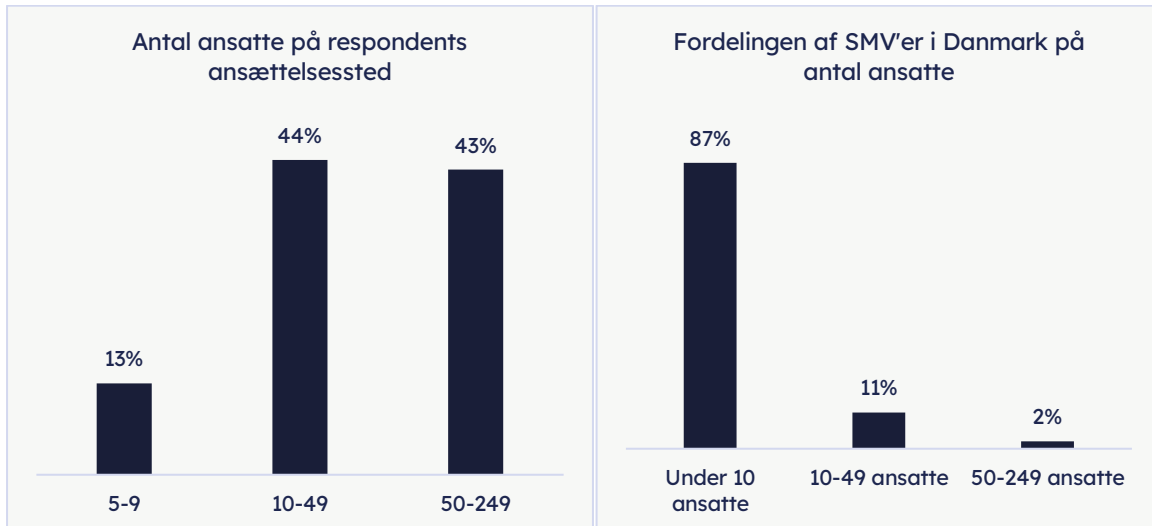
Note: Figuren viser branchekoderne på respondents ansættelsessted i andele. Baseret på 1661 respondenter. Kategorier er lagt sammen af hensyn til diskretion. Sammenlignet med branchekoderne på SMV'er i Danmark i procent. Baseret på 1170373 ansatte i SMV'er.  
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført 4. oktober til 26. november 2023 i forbindelse med analysen og på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

### 2.1.7 Antal årsværk på respondenternes ansættelsessted

Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen kommer primært fra virksomheder med 10-49 ansatte eller 50-249 ansatte. 44 pct. af respondenterne kommer fra arbejdspladser med 10-49 ansatte, og 43 pct. kommer fra virksomheder med 50-249 ansatte. Færrest respondenter, 13 pct., kommer fra virksomheder med 5-9 ansatte.

Sammenlignet med den reelle fordeling af SMV'er i Danmark baseret på antal ansatte (årsværk), observerer vi, at der i spørgeundersøgelsen er en markant overrepræsentation af respondenter fra virksomheder med mellem 10-249 ansatte i forhold til den faktiske fordeling. Dette kan dog skyldes, at vi i afgrænsningen af populationen har valgt at udelade enkeltmandsvirksomheder og virksomheder med færre end 5 ansatte, for at sikre datakvalitet og af hensyn til diskretion.

Figur H: Antal ansatte på respondenternes ansættelsessted



Note: Figuren viser antallet af ansatte på respondenternes ansættelsessted i andele. Baseret på 1661 respondenter.  
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført 4. oktober til 26. november 2023 i forbindelse med analysen.

Note: Figuren viser fordelingen af ansatte i SMV'er i Danmark i andele. Baseret på 177677 virksomheder.  
Kilde: Data på baggrund af Danmarks Statistik 2021

## 2.2 Diskretionshensyn

I forbindelse med levering af baggrundsvARIABLE fra registerdata har Danmarks Statistik (DST Survey) taget hensyn til diskretion. Ved at tage diskretionshensyn sikres det, at der er mindst 10 personer fra populationen i hver gruppe, når alle baggrundsvARIABLE krydses med de leverede data. I dette tilfælde har det efter hensyn til diskretion været muligt at levere oplysninger om respondentgruppen fordelt på deres barns fødselsdato, antal årsværk i den virksomhed, de er ansat i og hvilken branche de er ansat i. For at imødekomme diskretionshensynet har det været nødvendigt at gruppere brancher i syv grupper, som det fremgår af grafen.

### 3. Interview med barslende og virksomheder:

Den kvalitative data i undersøgelsen består af i alt 64 interviews med barslende og virksomhedsrepræsentanter, fordelt på følgende grupper:

- 30 interviews med barslende og tidligere barslende.
- 12 forløbsinterviews med 4 barslende og tidligere barslende. Fire interview blev udført af tre omgange: under barsel, umiddelbart efter tilbagevenden fra barsel og cirka en måned efter tilbagevenden fra barsel.
- 22 interviews med virksomhedsrepræsentanter fra SMV'er.

I undersøgelsen er der anvendt semistrukturerede interviewguides til at strukturere interviewerne. Disse interviewguides har gjort det muligt at stille specifikke spørgsmål under interviewene, og samtidig at give frihed til at forfølge interessante tematikker, som blev identificeret undervejs i interviewene. Interviewguidene har haft fokus på at afdække tematikker såsom barselsforhold på deres arbejdsplads, medarbejderens trivsel før, under og efter barsel, virksomhedernes håndtering af nybagte forældre, behov for initiativer og overvejelser om jobskifte.

Interviewene er blevet gennemført som onlineinterviews via Microsoft Teams og har haft en varighed på mellem 45 og 60 minutter. Alle interviews i undersøgelsen er blevet optaget via Microsoft Teams og er efterfølgende blevet automatisk transskriberet via analyseplatformen GetWhy. Derudover er interviewene blevet kodet deduktivt via platformen med det formål at identificere interviewindsigter i forhold til tematikker, der blev identificeret gennem videnskortlægningen:

- Barselsvilkår og viden herom
- Normer og forventninger til barsel
- Normer og forventninger til forælderrollen
- Dialog mellem arbejdsplads og medarbejder
- Håndtering af nybagte forældre
- Initiativer til barsel og tilbagevenden
- Behov for og forslag til initiativer
- Arbejdsvilkår/-miljø/-kultur
- Understøttelse og besværliggørelse af work-life balance
- Løn, karriereudvikling og arbejdsopgaver
- Jobskifte og fastholdelse
- Mentale udfordringer og tiltag
- Andre udfordringer og tiltag

Desuden er interviewtransskriptionerne kodet i forhold til hvilken periode i barselsforløbet, samtalen omhandlede:

- Før barsel
- Under barsel
- Efter barsel

Efter at alle interviews er blevet kodet i henhold til de ovenstående kategorier, er de blevet analyseret og omskrevet med det formål at skærpe formuleringer og fjerne eventuelle interjektioner. Alle interviews er blevet anonymiseret. I forløbsinterviews er interviewpersoner blevet pseudonymiseret.

#### 3.1 Interview med barslende

De barslende interviewpersoner er blevet rekrutteret via spørgeskemaundersøgelsen, hvor de i slutningen af spørgeskemaet har haft mulighed for at sige ja til at blive kontaktet med henblik på et interview. Efterfølgende er interviewpersonerne udvalgt med henblik på at sikre en generel spredning med hensyn til køn, barselsstatus, branche og geografi. Samtidig er interviewpersonerne

blevet udvalgt med det formål at ramme undersøgelsens tre nøgleperioder: under barsel, ved nylig tilbagevenden fra barsel og cirka et år efter tilbagevenden. For at fastholde fokus på undersøgelsens tre nøgleperioder i interviewene med de barslende, er der blevet anvendt tre separate semistrukturerede interviewguider, én for hver nøgleperiode.

Flere kvinder end mænd deltog i interviewundersøgelsen, og derfor er der også en overrepræsentation af indsigter fra kvindelige barslende her. Fordelingen i interviewundersøgelsen kan ses nedenfor:

#	Køn	Barselsperiode	Branche	Region
1	Mand	Nyligt tilbagevendt	Landbrug, skovbrug og fiskeri + Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	Region Syddanmark
2	Mand	Nyligt tilbagevendt	Information og kommunikation	Region Hovedstaden
3	Mand	Nyligt tilbagevendt	Information og kommunikation	Region Hovedstaden
4	Mand	Nyligt tilbagevendt	Finansiering og forsikring + Ejendomshandel og udlejning + Erhvervsservice	Region Midtjylland
5	Mand	Nyligt tilbagevendt	Information og kommunikation	Region Midtjylland
6	Mand	Tilbagevendt ca. ét år	Handel og transport mv.	Region Midtjylland
7	Mand	Tilbagevendt ca. ét år	Handel og transport mv.	Region Syddanmark
8	Mand	Tilbagevendt ca. ét år	Information og kommunikation	Region Midtjylland
9	Mand	Tilbagevendt ca. ét år	Handel og transport mv.	Region Syddanmark
10	Kvinde	Under barsel	Finansiering og forsikring + Ejendomshandel og udlejning + Erhvervsservice	Region Syddanmark
11	Kvinde	Under barsel	Handel og transport mv.	Region Hovedstaden
12	Kvinde	Under barsel	Finansiering og forsikring + Ejendomshandel og udlejning + Erhvervsservice	Region Midtjylland
13	Kvinde	Under barsel	Information og kommunikation	Region Nordjylland
14	Kvinde	Under barsel	Kultur, fritid og anden service	Region Sjælland
15	Kvinde	Under barsel	Finansiering og forsikring + Ejendomshandel og udlejning + Erhvervsservice	Region Syddanmark
16	Kvinde	Under barsel	Handel og transport mv.	Region Sjælland
17	Kvinde	Under barsel	Landbrug, skovbrug og fiskeri + Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	Region Hovedstaden
18	Kvinde	Tilbagevendt ca. ét år	Finansiering og forsikring + Ejendomshandel og udlejning + Erhvervsservice	Region Hovedstaden
19	Kvinde	Tilbagevendt ca. ét år	Finansiering og forsikring + Ejendomshandel og udlejning + Erhvervsservice	Region Midtjylland

20	Kvinde	Tilbagevendt ca. ét år	Handel og transport mv.	Region Midtjylland
21	Kvinde	Tilbagevendt ca. ét år	Kultur, fritid og anden service	Region Midtjylland
22	Kvinde	Tilbagevendt ca. ét år	Finansiering og forsikring + Ejendomshandel og udlejning + Erhvervsservice	Region Hovedstaden
23	Kvinde	Tilbagevendt ca. ét år	Finansiering og forsikring + Ejendomshandel og udlejning + Erhvervsservice	Region Hovedstaden
24	Kvinde	Nyligt tilbagevendt	Kultur, fritid og anden service	Region Hovedstaden
25	Kvinde	Nyligt tilbagevendt	Handel og transport mv.	Region Syddanmark
26	Kvinde	Nyligt tilbagevendt	Kultur, fritid og anden service	Region Midtjylland
27	Kvinde	Nyligt tilbagevendt	Finansiering og forsikring + Ejendomshandel og udlejning + Erhvervsservice	Region Sjælland
28	Kvinde	Nyligt tilbagevendt	Information og kommunikation	Region Hovedstaden
29	Kvinde	Nyligt tilbagevendt	Finansiering og forsikring + Ejendomshandel og udlejning + Erhvervsservice	Region Syddanmark
30	Kvinde	Nyligt tilbagevendt	Handel og transport mv.	Region Hovedstaden

Da alle interviewpersonerne i undersøgelsen er blevet rekrutteret via spørgeundersøgelsen, hvor respondenterne selv skulle udfylde en separat kontaktformular for at blive rekrutteret til undersøgelsen, er det muligt, at der er opstået en vis form for 'deltagelsesbias'. De barslende og tidligere barslende, der har besluttet sig for at deltage i interviewundersøgelsen, kan have haft særlige positive eller negative oplevelser, der har motiveret dem til at deltage i undersøgelsen. Interviewpersonernes oplevelser og erfaringer, uanset om de er positive eller negative, er derfor udtryk for individuelle oplevelser og repræsenterer derfor ikke alle barslendes oplevelser.

### 3.1.1 Forløbsinterview

Formålet med forløbsinterviewene har været at følge en lille gruppe barslende, for at få et sammenhængende indblik i deres konkrete oplevelser og overvejelser under og efter deres barsel. Forløbsstudierne har bestået af 12 interviews med fire barslende, som ligeledes er blevet rekrutteret gennem spørgeskemaundersøgelsen. Interviewpersonerne er blevet udvalgt med henblik på at følge de barslendes tilbagevenden til arbejdspladsen, for at få indsigt i, hvilke overvejelser og problematikker, der opstår i denne overgang. Kun kvinder har deltaget i forløbsinterviewene, da det ikke var muligt at rekruttere mænd til forløbsinterviewene. Interviewpersonerne er blevet interviewet tre gange:

- Under deres barsel, før de vendte tilbage til arbejdet.
- Umiddelbart en uge efter deres tilbagekomst fra barsel.
- Cirka en måned efter deres tilbagekomst fra barsel.

I løbet af undersøgelsesperioden opsigde to af interviewpersonerne deres stillinger på deres arbejdspladser. Én interviewperson sagde op under sin barsel, og en anden sagde op kort tid efter sin tilbagekomst fra barsel. Ligesom de 30 interviews med de barslende, er forløbsinterviewene blevet kodet og automatisk transskriberet via analyseplatformen GetWhy.

### 3.2 Interview med virksomhedsrepræsentanter

Der gennemført 22 interviews med virksomhedsrepræsentanter som led i undersøgelsen. De deltagende virksomheder er udvalgt gennem en analyseplatform, som trækker data fra CVR-registeret og giver en oversigt over alle virksomheder i Danmark. Virksomhederne er rekrutteret via en rundringning til virksomhedernes ledere og HR-medarbejdere, hvor de er blevet spurgt, om de kunne være interesserede i at deltage i undersøgelsen. Det er derfor vigtigt at bemærke, at interviewene med de barslende i undersøgelsen og deres erfaringer med de virksomheder, de er ansat hos, ikke repræsenterer de virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen.

De virksomheder, der er blevet rekrutteret til undersøgelsen, er blevet udvalgt ud fra følgende kriterier:

- Virksomhederne skal være en del af kategorien ”små og mellemstore virksomheder”, som defineres som virksomheder med 5-249 ansatte.
- Virksomhederne skal have kontor i Danmark.
- Gruppen af virksomheder skal afspejle den reelle nationale fordeling af virksomheder på brancheniveau og geografi.
- Virksomheder der har haft konkrete erfaringer med barsel er blevet prioriteret.

## 4. Aftager- og ekspertpanel

I analysens opstartsfasen blev der nedsat et ekspertpanel bestående af forskere og eksperter fra Københavns Universitet, Copenhagen Business School, Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA). Ekspertpanelet har kvalificeret spørgeskemaet og den metodiske tilgang hertil, og dele af ekspertpanelet har bidraget til at kvalificere den endelige rapport.

Der blev ligeledes nedsat et aftagerpanel ved projektets opstart, som har bestået af repræsentanter fra SMV'er samt brancheorganisationer. Aftagerpanelet har fulgt projektet løbende og bidraget med input til og kvalificering af de praksisrettede værktøjer, der er udarbejdet på baggrund af analysen.

## 5. Jobopslagsanalyse

Formålet med jobopslagsanalysen var at undersøge, om virksomheder specifikt nævner gode barselsforhold som et incitament til at tiltrække nye medarbejdere. Særligt var dette af interesse på baggrund af de nye regler om øremærket barsel, for at undersøge, hvorvidt dette havde skabt et øget fokus for virksomhederne. Desuden var ønsket at få indblik i, om barselsforhold anvendes som et konkurrenceparameter mellem virksomhederne, samt at identificere virksomheder, der udmærker sig ved at tilbyde særligt gunstige barselsforhold.

Analysen blev udført ved hjælp af platformen ”Labour Intelligence Tool” (LIT), som har adgang til alle jobopslag på Jobindex siden 2008. Ved hjælp af en Natural Language Processing-algoritme blev teksten i alle jobopslag på platformen analyseret for at identificere, om forskellige nøgleord relateret til barsel og arbejdsvilkår blev nævnt i opslagene, samt i hvilken sammenhæng disse nøgleord optrådte.

Jobopslagsanalysen omfattede en undersøgelse af jobopslag i perioden 2012-2023, som inkluderede et eller flere af følgende ord:

- Arbejdsforhold
- Arbejdsvilkår
- Work-life balance
- Barsel
- Barselsvilkår
- Barselsforhold



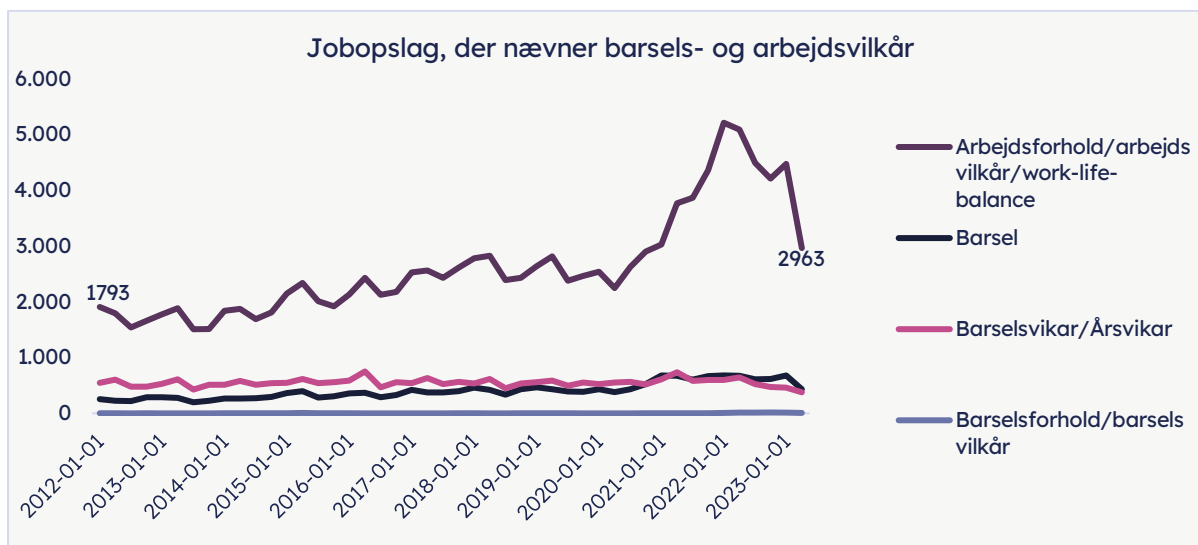
- Barselsvikar
- Årsvikar

Analysen identificerede, at ord om generelle arbejdsforhold i stigende grad benyttes i perioden 2012-2023, hvilket understreger et øget fokus på bedre arbejdsvilkår. Ordet ”barsel” er gået fra at blive nævnt i 250 jobopslag pr. kvartal i 2012 til ca. 650 jobopslag pr. kvartal i 2022. Endeligt er både ”barselsvikar/årsvikar” og ”barselsforhold/vilkår” relativt konstante i perioden, hvor sidstnævnte findes i færre end 20 jobopslag pr. kvartal i hele perioden.

Analysens resultater viser, at barsel og gode barselsvilkår ikke nævnes i udpræget grad i jobopslag. Det er dog stadig sandsynligt, at gode barselsvilkår nævnes på virksomhedernes individuelle hjemmesider eller under selve jobsamtalerne, de afholder med kandidaterne. Det er derfor stadig muligt, at gode barselsvilkår anvendes som et konkurrenceparameter mellem virksomhederne, men dette er imidlertid ikke noget, der fremgår af jobopslagene.

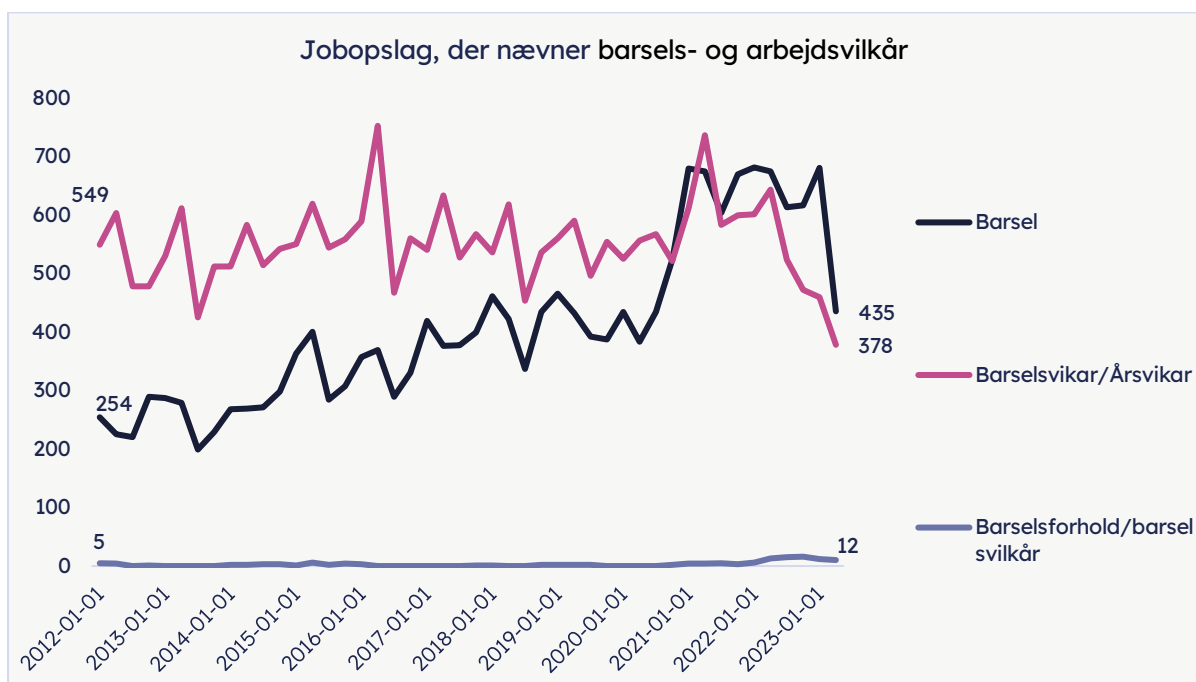
Da jobopslagsundersøgelsen ikke kunne identificere, om barsel anvendes som et konkurrenceparameter i virksomhedernes jobopslag, og da barsel og barselsvilkår ikke blev fremhævet i udpræget grad, er dette analyseelement udeladt fra hovedrapporten.

Figur I: Antallet af jobopslag, der nævner barsels- og arbejdsvilkår på antal jobopslag.



Note: Figuren viser antallet af jobopslag, der nævner barsels- og arbejdsvilkår på antal jobopslag.

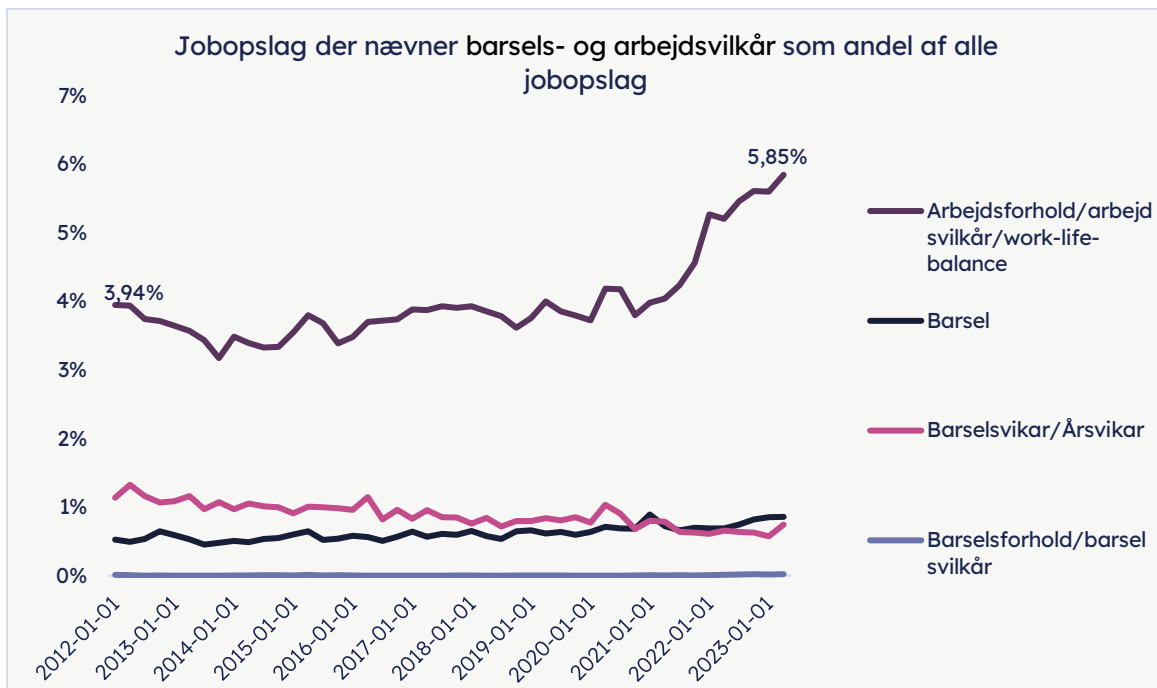
Figur J: Antallet af jobopslag, der nævner barsels- og arbejdsvilkår på antal jobopslag.



Note: Figuren viser antallet af jobopslag, der nævner barsels- og arbejdsvilkår på antal jobopslag.

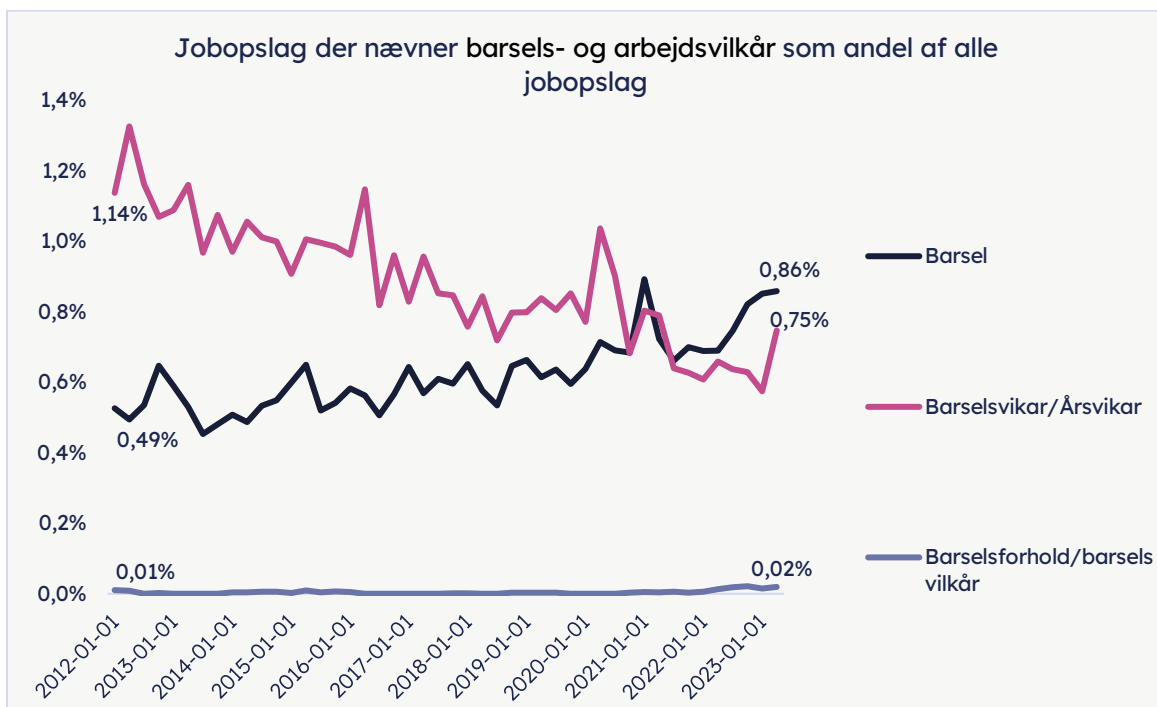
Analysen undersøgte også, hvordan disse tendenser udviklede sig som en andel af alle jobopslag i samme periode. Der kunne observeres en opadgående trend inden for arbejdsvilkår, især fra 2021 og fremefter. Der var en stigning i antallet af jobopslag, der indeholdt ordet "barsel", mens det modsatte var tilfældet for "barselsvikar" eller "årsvikar".

Figur K: Antallet af jobopslag, der nævner barsels- og arbejdsvilkår på antal jobopslag.



Note: Figuren viser antallet af jobopslag, der nævner barsels- og arbejdsvilkår på antal jobopslag.

Figur L: Antallet af jobopslag, der nævner barsels- og arbejdsvilkår på antal jobopslag.



Note: Figuren viser antallet af jobopslag, der nævner barsels- og arbejdsvilkår på antal jobopslag.