

Analyse

2. august 2024

Flere mænd oplever fysiske og mentale udfordringer efter barselsorlov og hver tredje skifter eller overvejer at skifte job

Tænk tanken EQUALIS

Hvad viser analysen?

I 2023 tog mænd i gennemsnit 8 ugers barsel, mens gennemsnittet for kvinder var 39 uger (Tænk tanken EQUALIS, 2024a). Selvom tallene viser, at der allerede nu kan spores mindre ændringer i mænd og kvinders barselslængde efter indførslen af øremærket barsel til fædre og medforældre den 2. august 2022, holder kvinder således til stadighed den største del af barselsperioden. Debatten om loven om øget øremærket barsel til fædre har derfor givet anledning til at undersøge mænd og kvinders oplevelser med barsel og hvilke ligheder og forskelle mænd og kvinder oplever, mens de er væk fra arbejdspladsen.

I denne analyse stiller vi skarpt på fædre og undersøger, hvordan privatansatte fædre i små og mellemstore virksomheder oplever barselsperioden både før, under og efter barsel anderledes end kvinder. Vi finder, at der er forskelle på kvinder og mænd både i relation til trivsel, tilknytning til arbejdspladsen og fortsatte muligheder for karriereudvikling.

Mænd indgår i højere grad aftaler om kontakt under deres barsel end kvinder, men ikke om selve indholdet af kontakten, og kontakten er enten hyppigere for mænd end kvinder under barslen eller finder slet ikke sted. Analysen viser desuden, at mænd generelt trives på arbejdspladsen, når de vender tilbage fra barsel, men at mænd samtidigt er udsat for både fysiske og mentale udfordringer, relateret til bl.a. udbrændthed og stress. Mens færre mænd end kvinder oplever, at barsel har en negativ indvirkning på deres karriere, er det alligevel hver tredje mand, der har skiftet eller overvejet at skifte job i forbindelse med barsel.

Metode

Analysens resultater er baseret på spørgeskemadata indsamlet i forbindelse med rapporten 'Den gode tilbagevenden fra barsel' gennemført af Danmarks Statistik for EQUALIS i efteråret 2023, der satte fokus på, hvordan SMV'er kan understøtte forældres tilbagevenden efter en barsel. I denne analyse er fokus mænds oplevelser med barsel, og hvordan disse oplevelser adskiller sig fra kvinders. Nogle steder vil pointer fra 'Den gode tilbagevenden fra barsel' derfor gå igen, mens andre tal ikke har været udgivet.

Spørgeskemaet blev udsendt til en repræsentativ stikprøve af befolkningen, der på daværende tidspunkt var på barsel, netop var vendt tilbage fra barsel eller havde været tilbagevendt fra barsel i ca. et år. Respondenterne er afgrænset til at være forældre, der er fyldt mindst 18 år pr. 1. juni 2023 og som på tidspunktet for deres barsel var privatansatte i en virksomhed med mellem 5 og 249 ansatte (SMV). Undersøgelsen har 1.661 besvarelser. For nærmere beskrivelse, se metodebilag til 'Den gode tilbagevenden fra barsel' (Tænk tanken EQUALIS, 2024b).

1. Oplevelser af perioden før barsel

I dette første afsnit ser vi nærmere på, hvordan mænd oplever perioden op til påbegyndelse af en barsel. Vi sætter i den forbindelse spot på oplevelsen med at fortælle sin leder om den forestående barsel såvel som aftaler om kontakt i forbindelse med det forestående barselsforløb.

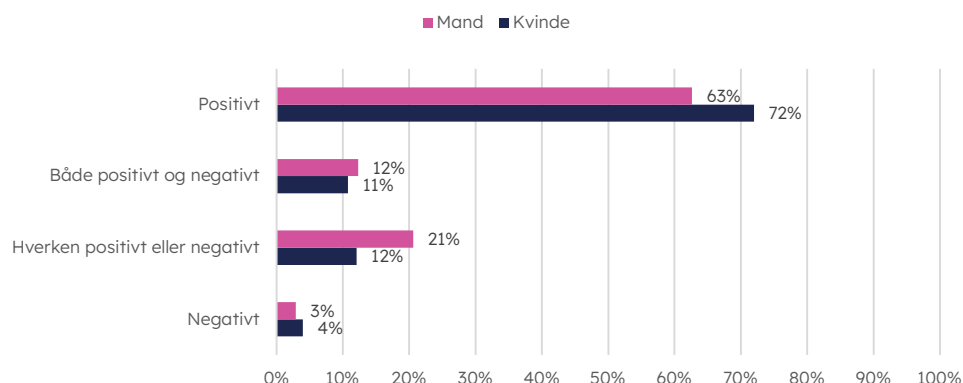
Reaktion på barsel

Flest barslende i SMV-segmentet, både mænd og kvinder, angiver, at deres nærmeste leder reagerede positivt på, at de fortalte, at de skulle på barsel. Det fremgår af figur 1 nedenfor.

For kvinder er det næsten tre ud af fire (72 pct.), der oplevede en positiv reaktion. For mænd er det knap 10 procentpoint lavere – 63 pct., svarende til, at lidt mere end tre ud af fem oplevede en positiv reaktion fra deres leder på, at de fortalte, at de skulle på barsel. Sammenhængen mellem køn og nærmeste leders reaktion er signifikant¹.

Forskellen på de 10 procentpoint kan blandt andet tilskrives, at flere mænd (21 pct.) end kvinder (12 pct.) oplever, at der hverken var en positiv eller en negativ respons fra deres leder på, at de skulle på barsel.

Figur 1 Nærmeste leders reaktion på barsel



Note: Figur 1 viser besvarelser på spørgsmålet "Hvordan reagerede din nærmeste leder, da du fortalte, at du skulle på barsel?" i andele. Baseret på 1649 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse. "Ved ikke"-besvarelser vises ikke i ovenstående figur. Sammenhængen mellem køn og nærmeste leders reaktion er signifikant ved et 0,99 %-signifikansniveau.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænketanken EQUALIS i efteråret 2023.

Ledere reagerer oftest positivt på nyheden om medarbejders barsel

Flest mænd møder hverken en positiv eller negativ respons

For mænd er responsen mindre entydigt positiv end for kvinder

Samlet peger besvarelserne på, at mens både kvinder og mænd generelt oplever at nyheden om, at de skal på barsel modtages positivt af deres nærmeste leder, så mødes kvinder i højere grad end mænd af en mere entydigt positiv reaktion på, at de står overfor en barsel.

Aftaler om kontakt og kontaktform

Figur 2 viser mænd og kvinders positive tilkendegivelser på at have indgået aftaler om kontakt med deres nærmeste leder forud for en forestående barsel, herunder også om den konkrete kontaktform.

¹ Sammenhængen er signifikant ved et 0,99 %-signifikansniveau.

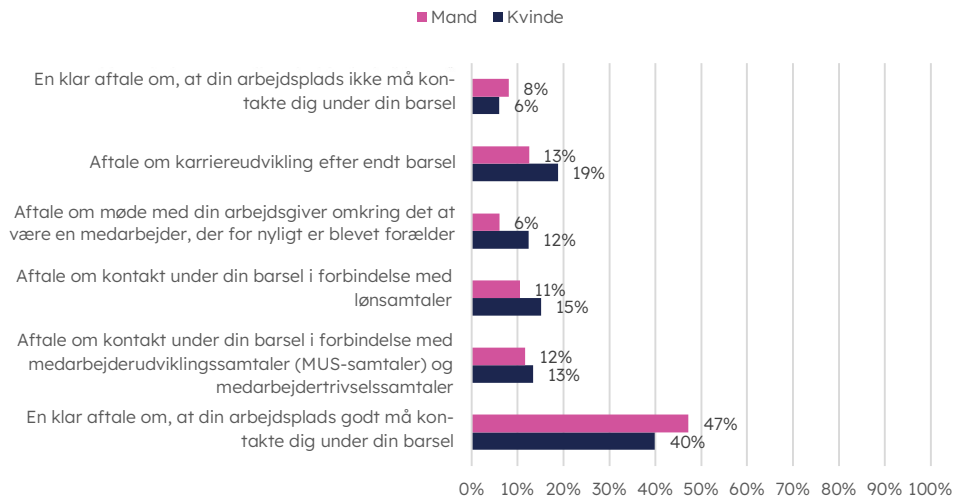
Mænd indgår i højere grad end kvinder aftaler om kontakt under barsel

En overvægt af mænd og kvinder indgår slet ikke aftaler om kontakt

Det fremgår af besvarelserne, at de mandlige respondenter (47 pct.) i højere grad end de kvindelige respondenter (40 pct.) har indgået en klar aftale med deres arbejdsplads om, at de godt må blive kontaktet af arbejdspladsen under deres barsel. Tilsvarende angiver lidt flere mænd (8 pct.) end kvinder (6 pct.) at have lavet en aftale om, at deres arbejdsplads ikke må kontakte dem under deres barsel.

Af figuren kan vi dog samtidigt se, at der er en betydelig andel barslende, svarende til mere end halvdelen af både mænd og kvinder, der slet ikke indgår aftaler om kontakt med deres arbejdsplads, mens de er på barsel.

Figur 2 Aftaler med nærmeste leder om kontakt



Note: Figur 2 viser ja-besvarelser på spørgsmålet "Indgik du aftaler med din leder om følgende, inden du gik på barsel?" i andele. Baseret på 1649 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse.
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænk tanken EQUALIS i efteråret 2023.

Mænd indgår færre aftaler om det konkrete indhold af kontakten

Selvom besvarelserne i figur 2 tyder på, at mænd i højere grad indgår aftaler om den overordnede kontakt end kvinder, viser besvarelserne samtidigt, at mænd indgår færre aftaler om det konkrete indhold af kontakten, fx om det er i relation til karriereudvikling, forældreskab, medarbejderudviklingssamtaler eller løn. Det til trods for, at arbejdsgivere er forpligtede til at gennemføre løn- og karriereudviklingssamtaler med medarbejdere – også under barsel.

Overordnet set viser besvarelserne i figur 2, at der er få, både mænd og kvinder, der indgår aftaler med deres arbejdsplads om kontakt i forbindelse med deres barsel.

Virksomheder taler mindre med mænd, der skal på barsel, om hvad der skal ske, mens de er væk

Samtidigt indikerer tallene, at det fra virksomhedernes side ikke er så almindeligt at tale med mænd, der skal på barsel, om hvad der skal ske, mens de er væk – fx i relation til karriereudvikling. Dette kan bl.a. ses i lyset af, at mænd generelt holder en kortere barsel end kvinder.

Det er dog vigtigt at huske, at arbejdsgiver, uanset om det er en mandlig eller kvindelig medarbejder, der skal på barsel, stadig har et ansvar for at planlægge barslen, kontakt og karriereudvikling.

2. Oplevelser af perioden under barsel

I dette afsnit undersøger vi mænds oplevelser under deres barsel, særligt med fokus på deres kontakt med arbejdspladsen og karakteren af denne kontakt.

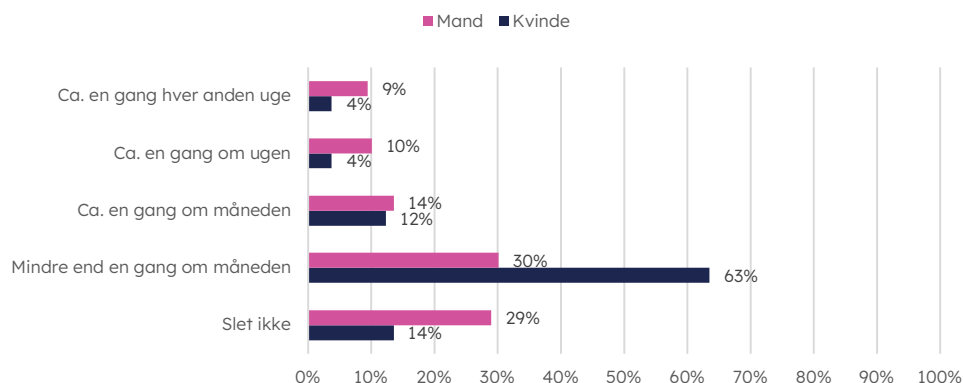
Kontakt under barsel

Hvor vi i forrige afsnit zoomede ind på, hvorvidt mænd og kvinder forud for deres barsel indgik aftaler med deres arbejdsplads om at holde kontakt under barslen, ser vi i dette afsnit på, hvor hyppigt de reelt er i kontakt med deres arbejdsplads under deres barsel.

Flere mænd end kvinder har enten kontakt en gang om måneden eller mere eller slet ikke kontakt med deres arbejdsplads

Vi finder, at der er en signifikant sammenhæng mellem køn og hyppigheden af kontakt. Flere mænd end kvinder har haft kontakt med arbejdspladsen en gang om måneden eller mere (hhv. 33 pct. og 20 pct.). Samtidig viser tallene, at flere mænd end kvinder (hhv. 29 pct. og 14 pct.) angiver, at de slet ikke har haft kontakt med deres arbejdsplads under barslen. Mænd har således enten mere kontakt med arbejdspladsen end kvinder, eller nærmest ingen kontakt.

Figur 3 Hyppighed af kontakt under barsel



Note: Figur 3 viser besvarelser på spørgsmålet "Hvor ofte har du haft kontakt til din arbejdsplads (fx din nærmeste leder, HR-repræsentanter eller andre virksomhedsrepræsentanter) undervejs i din barsel?" i andele. Baseret på 1649 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse. "Ikke relevant"-besvarelser vises ikke i ovenstående figur. Sammenhængen mellem køn og hyppigheden af kontakt er signifikant ved et 0,95 %-signifikansniveau.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænk tanken EQUALIS i efteråret 2023.

Mænds kontakt til arbejdspladsen under barsel er oftest arbejdsrelateret

Udover hyppigheden af kontakt finder vi, at der er stor forskel på kontaktformer mellem kønnene. Mænds kontakt med arbejdspladsen under barsel er oftere arbejdsrelateret, mens kvinders kontakt med arbejdspladsen oftere er af social karakter.

Jo længere barsel mænd holder, desto mere social kontakt har de til arbejdspladsen

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at dobbelt så mange mænd (38 pct.) som kvinder (19 pct.) enten har læst eller besvaret arbejdsrelaterede mails. Mænd (38 pct.) taler desuden oftere om arbejdsrelaterede opgaver med deres arbejdsplads end kvinder (16 pct.) (Tænk tanken EQUALIS, 2024c). Samtidigt finder vi, at der er en signifikant sammenhæng mellem længden af barsel for mænd og mængden af social eller uformel kontakt². Jo længere barsel mænd holder, desto mere social kontakt har de til

² Sammenhængen er signifikant ved et 0,95 %-signifikansniveau.

Hyppigheden af kontakt kan ses i lyset af, at mænd gennemsnitligt tager en kortere barsel end kvinder

deres arbejdsplads. Dette udfoldes yderligere på s. 35-36 i rapporten 'Den gode tilbagevenden fra barsel'.

I sidste afsnit pegede vi på, at forskellen på, hvorvidt der indgås aftaler om kontakt med sin arbejdsplads bør ses i lyset af, at mænds barselslængde i gennemsnit er kortere end kvinders. Det samme gør sig gældende i relation til forskellen i både hyppighed og karakter af kontakt mellem mænd og kvinder i forhold til arbejdspladsen. Jo kortere en barsel, desto tættere på sine arbejdsopgaver, og desto mindre vil behovet formentlig være for kontakt.

3. Oplevelser af perioden efter barsel

I dette afsnit fokuserer vi på, hvilke oplevelser tidligere barslende mænd gør sig efter tilbagevenden fra barsel i relation til trivsel og karriere. Under temæet trivsel fokuserer vi alene på mændenes oplevelser, mens vi i relation til karriere ser på, hvor mænd og kvinders oplevelser adskiller sig fra hinanden.

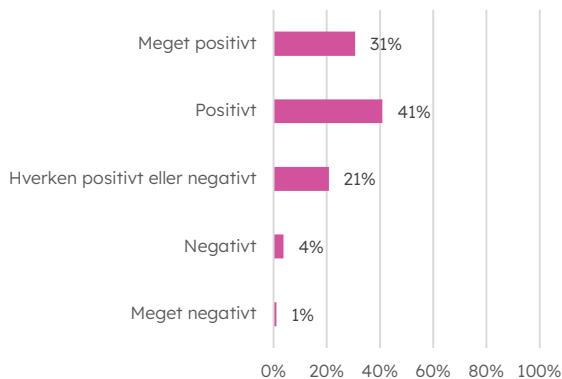
Oplevet trivsel efter tilbagevenden fra barsel

Under dette tema, undersøger vi faktorer, der relaterer sig til mænds oplevelse af at trives efter endt barsel. I den forbindelse kigger vi både på den overordnede oplevelse af trivsel for fædre, herunder balancen i arbejds- og familieliv og samarbejde med kollegaer og leder, såvel som mere konkrete udfordringer, der kan udfordre trivslen, af enten fysisk, social eller mental karakter.

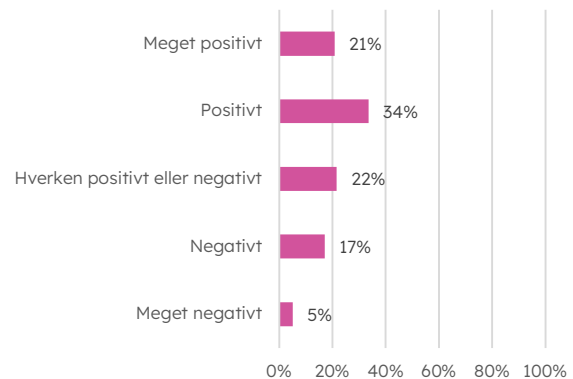
Næsten tre ud af fire mænd har en positiv oplevelse af deres trivsel på arbejdspladsen efter barsel

I figur 4a, 4b, 4c og 4d undersøger vi den overordnede oplevelse af trivsel for fædre i relation til deres arbejdsplads. Af figur 4a fremgår det, at næsten tre ud af fire mænd (72 pct.) har en positiv oplevelse af deres trivsel på arbejdspladsen efter barsel, mens blot 5 pct. angiver at have en negativ eller meget negativ oplevelse.

Figur 4a Mænds oplevelser af overordnet trivsel på arbejdspladsen



Figur 4b Mænds oplevelser af balance mellem familieliv og arbejdsliv



Note: Figur 4a viser de mandlige respondents besvarelser på spørgsmålet "Hvordan har du oplevet at vende tilbage på arbejde efter endt barsel i forhold til nedenstående? Overordnet trivsel på arbejdspladsen. Fx at du oplever, at du er en del af fællesskabet på din arbejdsplads, eller at din arbejdsplads sætter pris på at have dig som medarbejder" i andele. Figur 4b viser de mandlige respondents besvarelser på spørgsmålet "Hvordan har du oplevet at vende tilbage på arbejde efter endt barsel i forhold til nedenstående? Balance mellem familieliv og arbejdsliv. Fx at du kan finde en passende balance mellem din arbejdsmængde og den tilgængelige tid som både forælder og medarbejder" i andele. Begge figurer er baseret på 352 respondenter.

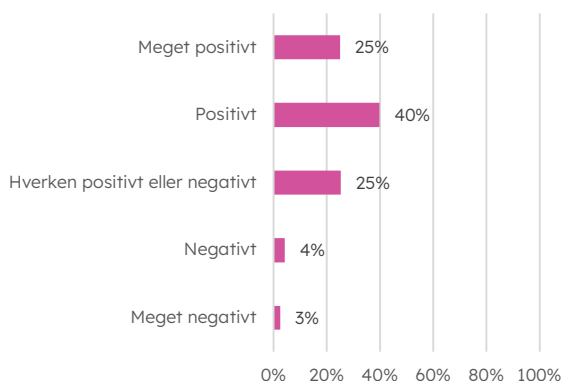
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænketanken EQUALIS i efteråret 2023.

Lidt anderledes ser det ud i forhold til oplevelsen af balance mellem familieliv og arbejdsliv. Mens det af figur 4b fremgår, at over halvdelen (55 pct.) har en positiv oplevelse af denne balance, er der stadig 22 pct., svarende til mere end hver femte, der har svært ved at opretholde en balance mellem at være på arbejde og være i et familieliv.

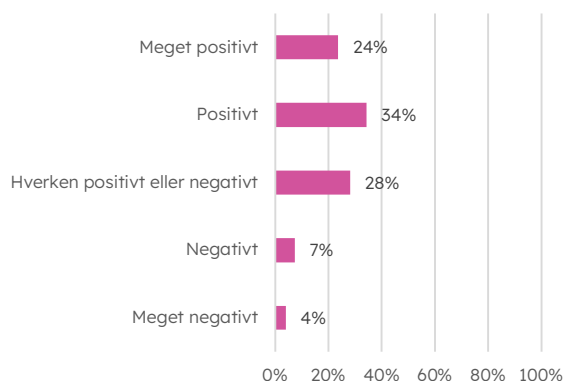
Langt størstedelen af mændene har en positiv oplevelse af samarbejdet med deres kollegaer og nærmeste leder

Ser vi på oplevelsen af samarbejdet med hhv. kollegaer og nærmeste leder i figur 4c og 4d, er respondenternes oplevelser primært positive – lidt mere i relation til deres kollegaer end til deres leder. 65 pct. af de mandlige respondenter angiver at have haft en positiv eller meget positiv oplevelse af samarbejdet med kollegaer og godt 58 pct. har haft en tilsvarende oplevelse af samarbejdet med nærmeste leder. Omvendt angiver blot 7 pct. at have haft en decideret negativ eller meget negativ oplevelse af samarbejdet med deres kollegaer, mens det tilsvarende tal for nærmeste leder er lidt højere på 11 pct.

Figur 4c Mænds oplevelser af samarbejde med kollegaer



Figur 4d Mænds oplevelser af samarbejde med nærmeste leder



Note: Figur 4c viser de mandlige respondenteres besvarelser på spørgsmålet "Hvordan har du oplevet at vende tilbage på arbejde efter endt barsel i forhold til nedenstående? Samarbejde med kollegaer. Fx at dine kollegaer interesserer sig for, hvordan du har det efter din barsel." i andele. Figur 4d viser de mandlige respondenteres besvarelser på spørgsmålet "Hvordan har du oplevet at vende tilbage på arbejde efter endt barsel i forhold til nedenstående? Samarbejde med nærmeste leder. Fx at din leder interesserer sig for, hvordan du har det efter din barsel" i andele. Begge figurer er baseret på 352 respondenter. "Ved ikke"-besvarelser vises ikke i ovenstående figurer.

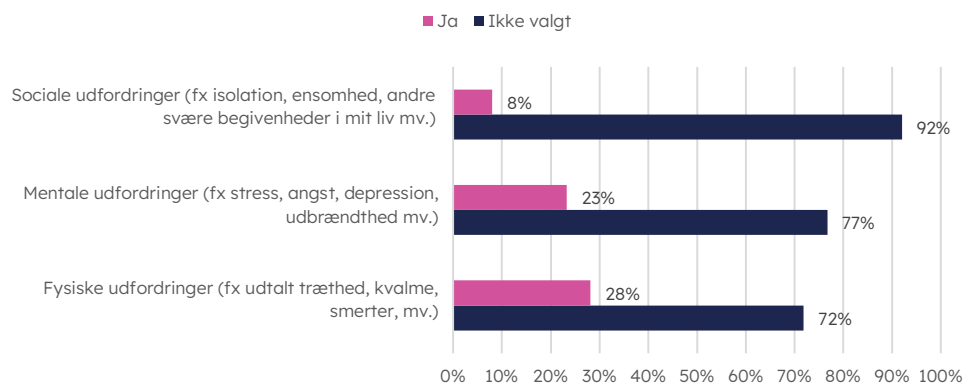
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænketanken EQUALIS i efteråret 2023.

Mænd trives generelt på arbejdspladsen efter barsel

På tværs af de fire ovenstående figurer er det således tydeligt, at mænd generelt har positive oplevelser af at komme tilbage til arbejdspladsen fra barsel, om end nogle oplever balancen mellem familie- og arbejdsliv udfordrende.

I spørgeskemaundersøgelsen har vi også spurgt mere konkret til mænds oplevelse af udfordringer i forbindelse med tilbagevenden fra barsel. Her undersøger vi, hvorvidt mænd oplever at have sociale, mentale og eller fysiske udfordringer, som det fremgår af figur 5.

Figur 5 Mænds oplevelser af udfordringer efter tilbagevenden fra barsel



Note: Figur 5 viser de mandlige respondents besvarelser på spørgsmålet "Har du oplevet følgende udfordringer, efter du er vendt tilbage på arbejde efter din barsel?" i andele. Baseret på 352 respondenter. "Ved ikke"-besvarelser og "Ingen af ovenstående"-besvarelser vises ikke i figuren.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænketanken EQUALIS i efteråret 2023.

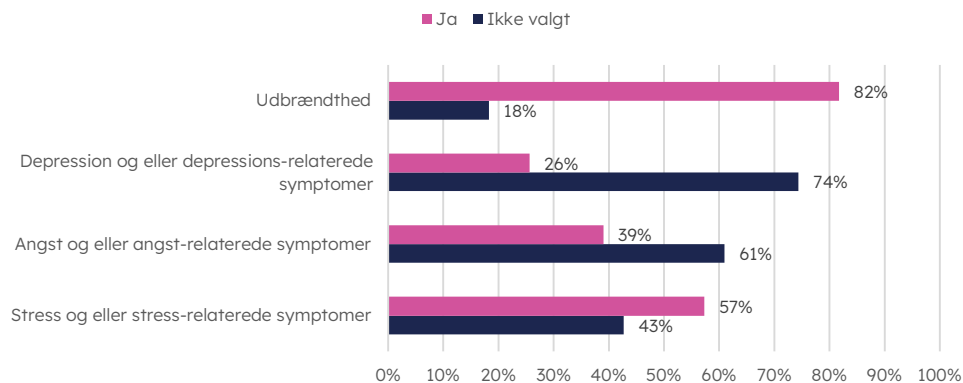
28 pct. har oplevet fysiske udfordringer

Mens færrest (8 pct.) af de mandlige respondenter angiver, at have oplevet sociale udfordringer som fx isolation, ensomhed eller svære begivenheder efter barsel, angiver flest (28 pct.) at have oplevet fysiske udfordringer efter, at de er vendt tilbage fra barsel. Det kan være udfordringer som fx udtalt træthed, kvalme eller smerter.

23 pct. har oplevet mentale udfordringer

En betragtelig andel, 23 pct., svarende til knap hver fjerde mandlige respondent, angiver, at de har oplevet mentale udfordringer efter tilbagevenden fra barsel. Mentale udfordringer omfatter fx stress, angst, depression eller udbrændthed.

Figur 5a Mænds oplevelser af mentale udfordringer efter tilbagevenden fra barsel



Note: Figur 5a viser de mandlige respondents besvarelser på spørgsmålet "Hvilke af følgende mentale helbredsudfordringer har du oplevet, efter du er vendt tilbage på arbejde fra din barsel?" i andele. Baseret på 82 respondenter.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænketanken EQUALIS i efteråret 2023.

Af mentale udfordringer er det primært udbrændthed og stress

Af figur 5a fremgår det, at flest af de mandlige respondenter, der har oplevet mentale udfordringer efter tilbagevenden til arbejdspladsen efter barsel, angiver, at der var tale om udbrændthed (82 pct.) eller stress (57 pct.).

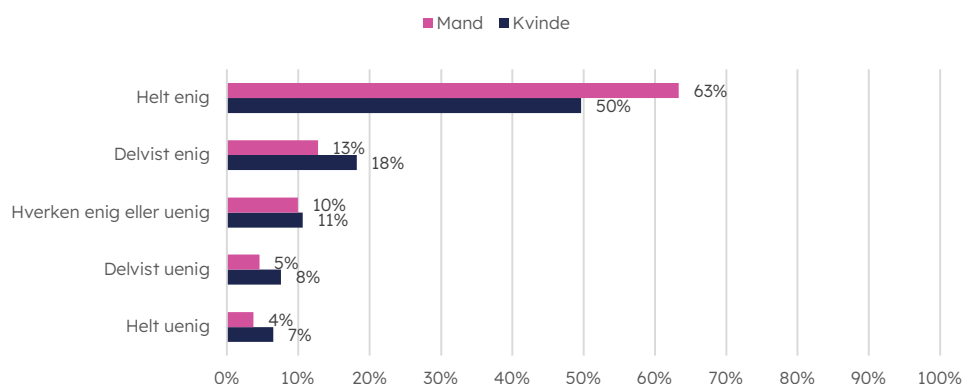
Oplevelser i relation til karriere efter tilbagevenden fra barsel

Under dette tema undersøger vi faktorer, der relaterer sig til mænds oplevelse af deres muligheder for karriereudvikling efter endt barsel. Det kan være i relation til opgaver på arbejdspladsen, den overordnede oplevelse af muligheder for karriereprogression eller oplevelsen af støtte fra kollegaerne. Slutteligt kigger vi også på oplevelser med jobskifte.

Tre ud af fire mænd oplever, at de er ligestillet med kollegaer, der ikke har børn, når det kommer til arbejdsopgaver

En af de faktorer, vi undersøger, er oplevelsen af, hvorvidt man som forælder er ligestillet med kollegaer, der ikke har børn, når det kommer til arbejdsopgaver. Her kan vi se, at mænd i højere grad end kvinder (76 pct. vs. 68 pct.) er enige eller delvist enige i, at der ikke er forskel på hvilke opgaver, man har på sin arbejdsplads, alt efter om man har børn eller ej. Blot knap 1 ud af 10 mænd oplever, at der er en forskel, mens det for kvinder er 15 pct.

Figur 6 Ligestilling med kollegaer uden børn i forhold til arbejdsopgaver



Note: Figur 6 viser besvarelser på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg er ligestillet ift. kollegaer, der ikke har børn, når det kommer til arbejdsopgaver?" i andele. Baseret på 1198 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse. "Ved ikke"-besvarelser vises ikke i figuren.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænketanken EQUALIS i efteråret 2023.

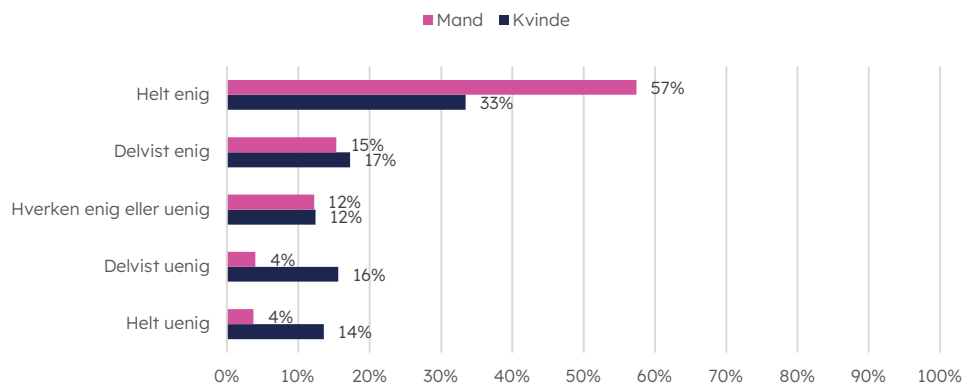
Der er en sammenhæng mellem køn og oplevelsen af, hvorvidt barsel har påvirket ens muligheder for karriereprogression negativt

Også i relation til oplevelsen af barselsorlovens betydning for karriere- og lønprogression kan vi se en forskel på mænd og kvinder. Der er netop en signifikant sammenhæng mellem køn og oplevelsen af, hvorvidt barsel har påvirket ens muligheder for karriereprogression negativt.

72 pct. af mænd oplever ikke barsel som en udfordring for løn- og karriereprogression

Mens næsten hver tredje kvinde oplever, at barslen har haft negativ betydning for deres karriere, angiver langt de fleste mænd (72 pct.), at barslen ikke har haft en negativ påvirkning. Mænd har altså en væsentlig mere positiv oplevelse af barsel i relation til karriereudvikling. Forskellen kan formentlig i nogen grad tilskrives, at mænd i gennemsnit tager en kortere barsel, og derfor tilbringer kortere tid væk fra arbejdspladsen – og dermed fra karrieren.

Figur 7 Barsel har ikke påvirket karriere- og lønprogression negativt



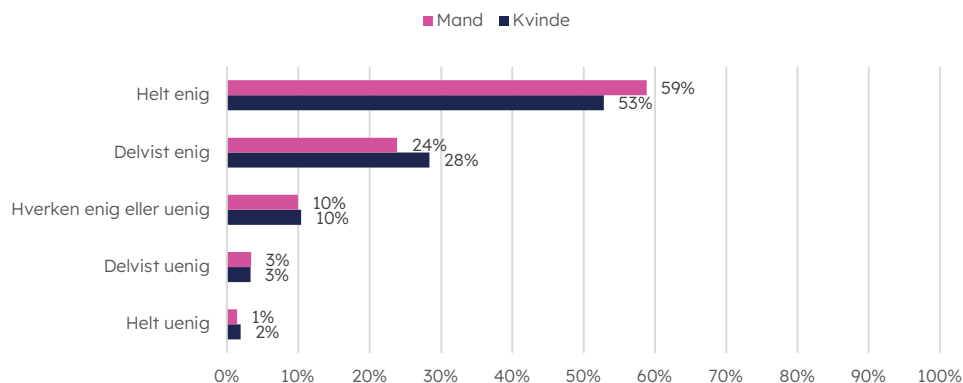
Note: Figur 7 viser besvarelser på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Min barsel har ikke påvirket mine muligheder for karriereprogression og lønstigninger negativt?" i andele. Baseret på 1198 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse. "Ved ikke"-besvarelser vises ikke i figuren. Sammenhængen mellem køn og barslendes oplevelse af at have muligheder for karriereprogression og lønstigninger er signifikant på et 0,95 %- signifikansniveau.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænketanken EQUALIS i efteråret 2023.

De fleste både mænd og kvinder oplever støtte og forståelse fra deres kollegaer i forældreskabet

Skeler vi til oplevelsen af, om kollegaerne har forståelse for og udviser støtte i relation til forældreskabet, er der mindre forskelle på mænd og kvinder. Her er det 83 pct. af de mandlige respondenter og 81 pct. af de kvindelige respondenter, der er enten delvist eller helt enige i, at de oplever støtte og forståelse fra deres kollegaer i relation til det at være forælder.

Figur 8 Oplever støtte og forståelse fra kollegaer i relation til forældreskabet



Note: Figur 8 viser besvarelser på spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg oplever støtte og forståelse fra mine kollegaer i relation til det at være forælder?" i andele. Baseret på 1198 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse. "Ved ikke"-besvarelser vises ikke i figuren.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænketanken EQUALIS i efteråret 2023.

Til sidst ser vi i dette afsnit på mænd og kvinders overvejelser og beslutninger i relation til jobskifte i forbindelse med barsel.

EQUALIS

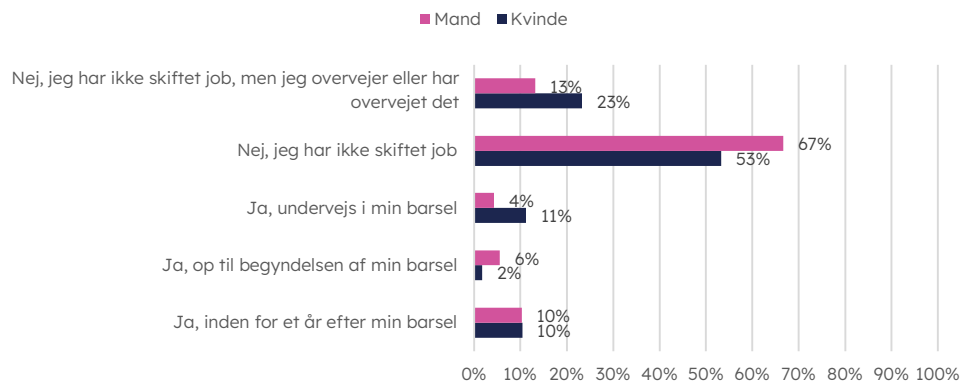
Hver tredje mandlige respondent har enten skiftet job eller overvejet at skifte job i forbindelse med barsel

Flest mænd skifter job op til deres barsel

Mens færre mænd end kvinder har overvejet at skifte job i forbindelse med deres barsel har næsten lige mange mænd og kvinder rent faktisk skiftet job. Samlet angiver 20 pct. af de mandlige respondenter, at de har skiftet job, mens det for kvinder er 23 pct. I alt angiver ca. hver tredje mandlige respondent, at de enten har overvejet at skifte job eller har skiftet job i forbindelse med barsel.

Mænd skifter i lidt højere grad job op til deres barsel, mens kvinder i højere grad gør det i løbet af deres barsel. Sammenhængen mellem køn og (overvejelser om) at skifte job er signifikant.

Figur 9 (Overvejelser om) Jobskifte i forbindelse med barsel



Note: Figur 9 viser besvarelser på spørgsmålet "Har du skiftet job i forbindelse med din barsel?" i andele. Baseret på 1649 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse. Sammenhængen mellem køn og (overvejelser om) jobskifte er signifikant på et 0,95 %- signifikansniveau.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Danmarks Statistik for Tænketanken EQUALIS i efteråret 2023.

Årsagerne til jobskifte blandt de tidligere barslende i undersøgelsen kan overordnet inddeles i to grupper: Årsager, der er gældende for jobskifte generelt, og årsager, der er direkte relateret til barsel.

Årsagen til jobskifte for mænd er typisk, at de ønsker andre faglige opgaver

Også i denne sammenhæng ses der forskelle mellem kvinder og mænd. Resultaterne viser en tendens til, at kvinder i højere grad end mænd siger op på grund af årsager, der kan relateres til deres barselsforløb, fx håndtering af barslen eller ændringer på arbejdspladsen. De mandlige respondenter skifter derimod oftere job, fordi de ønsker andre faglige opgaver (Tænketanken EQUALIS, 2024c). Dette udfoldes yderligere i rapporten 'Den gode tilbagevenden fra barsel'.

4. Litteratur

Tænketanken EQUALIS (2024a). *Diversitetsbarometeret 2024*. https://equalis.dk/wp-content/uploads/2024/02/Diversitetsbarometer_2024.pdf

Tænketanken EQUALIS (2024b). *Metodebilag*. <https://equalis.dk/wp-content/uploads/2024/04/Metodebilag-2.pdf>

Tænketanken EQUALIS (2024c). *Den gode tilbagevenden fra barsel*. https://equalis.dk/wp-content/uploads/2024/04/Den-gode-tilbagevenden-fra-barsel_rapport.pdf