

Barsel i kulturbranchen og de kreative erhverv

Inspiration til at skabe
bedre barselsforhold



EQUALIS

Tænketanken EQUALIS, www.equalis.dk

I samarbejde med:



Indhold

Om handlingskataloget	4
-----------------------------	---

Praktiske indsatser

Fysiske forhold	6
Pasningshensyn	8

Karriereudvikling

Tilknytning af kunstnere i forbindelse med barsel og familie	10
Ansættelse af barselsvikar/dubleant	12

Arbejdsforhold og arbejdsmiljø

Overenskomster, retningslinjer og familie og -barselspolitikker	14
Kontraktforhold	16
Trygt arbejdsmiljø	18
Huskunstnere	20
Referencer	22

Om handlingskataloget

Formålet med dette handlingskatalog er at give inspiration til initiativer, som aktører i kulturbranchen og de kreative erhverv selv kan sætte i gang for at skabe bedre barsels- og familieforhold. Målet er et arbejdsmiljø, hvor alle har lige muligheder for at udvikle deres karriere – uanset ansættelsesform eller samarbejdsform.

Barsel og familieforhold spiller en stor rolle for ulighed i kulturlivet og de kreative erhverv. Det betyder, at branchen mister både talent og mangfoldighed. Det er blandt andet tydeligt i rapporten Barsel i musikbranchen, som Tænketanken EQUALIS har lavet i samarbejde med Koda, Dansk Musiker Forbund (DMF) og Dansk Artist Forbund (DAF) i 2025.

Tallene viser bl.a., at:

- 26 % af kvindelige kunstnere i musikbranchen har oplevet at blive fravalgt til et job, fordi de stod over for at skulle have et barn.
- 57 % af kvinderne oplevede, at det var svært at komme tilbage til deres karriere efter barsel.

Mænd og kvinder i musikbranchen er desuden udfordret i forhold til økonomisk kompensation under barsel.

Kataloget præsenterer inspiration til 29 initiativer, og de henvender sig dels til de enkelte aktører og dels med medlems- og brancheorganisationer, hvor relevant. Initiativerne er samlet under temaerne:

→ Praktiske indsatser

→ Karriereudvikling

→ Arbejdsforhold og arbejdsmiljø

Datagrundlag

Handlingskataloget bygger på viden indsamlet og udgivet i analysen Barsel i musikbranchen: Kunstneres vilkår, forventninger og erfaringer samt på syv interviews med aktører på tværs af den kunstneriske og kreative branche. I interviewrunden indgår aktører fra teatre, spillesteder, museer, medie- og produktionsbranchen. Interviewene er foretaget i februar 2026.

Fysiske forhold

Mange kunstnere og kreative har arbejdsliv, der kan være fysisk krævende, enten fordi de står meget op, optræder eller bærer tungt udstyr. Samtidigt er mange selvstændige eller freelancere, og flere oplever derfor, at det er nødvendigt for dem at arbejde helt op til deres termin, hvis de er gravide, og at genoptage arbejdet kort efter fødslen for at fastholde deres karriere.

Der kan også være behov for fysiske hensyn til personer, der fortsat ammer og som kan have brug for at medbringe en partner, ven eller et familiemedlem til at hjælpe med pasning under arbejdet.

Det kan aktørerne gøre



Lav fælles retningslinjer for gravide og småbørnsforældre

Beskriv, hvordan I bedst imødekommer fysiske behov hos gravide og medarbejdere med små børn på tværs af branchen.



Sørg for pauser og egnede pauserum

Giv gravide mulighed for at holde pauser og brug gerne et dedikeret rum til hvile.



Skab plads til barnet, hvis det er nødvendigt

Overvej ekstra stol til partner/følgeperson, puslebord og et roligt rum til amning eller andre behov.



Hjælp med tunge løft

Brug personale til at bære tungt udstyr på arbejdspladser med gravide ansatte eller samarbejdspartnere.



Sikr ordentlige rammer, sikkerhed og forsikring

Vær opmærksom på særlige arbejdsmiljøbehov, og undersøg om kunstnere og kreative er dækket af forsikringer og overenskomster — eller om der er behov for nye løsninger.

Pasningshensyn

Store dele af kulturbranchen og de kreative erhverv er præget af ansættelsesformer og samarbejder, som indebærer aften- og weekendarbejde eller længere perioder væk fra hjemmet – fx i forbindelse med artist residencies, turnéer og lignende.

Det kan give udfordringer i forhold til børnepasning, da de fleste daginstitutioner ikke har åbent i aften-, nat- eller weekendtimerne.

Kunstnere og kreative med små børn kan derfor have behov for at medbringe familie eller venner til at hjælpe med pasning af deres børn, mens de arbejder. Aktørerne kan med fordel planlægge efter disse behov, f.eks. ved at sikre praktiske rammer og egnede opholdssteder til medfølgende hjælp.

Derudover afholdes der i mange dele af kulturbranchen prøver og gennemspilninger forud for produktioner og jobs. Også her kan tidspunktet have betydning for, om kunstnere med børn kan deltage på lige vilkår.

Det kan aktørerne gøre



Planlæg prøver på tidspunkter, der passer til familieliv

Læg prøver og møder, så vidt muligt, når daginstitutioner har åbent, så arbejde og familieliv kan hænge sammen.



Lav forventningsafstemning før opstart

Tal med kunstneren/den kreative om behov og rammer, og hvad I kan støtte med, før arbejdet går i gang.



Tænk behov for medfølgende hjælp ind i planlægningen

Overvej muligheden for at medbringe støtte under turneer og længerevarende ophold som artist residencies.

Tilknytning af kunstnere

I mange kreative og kunstneriske fag er der risiko for, at kunstnere må sætte deres karriere på pause allerede tidligt i graviditeten og først kan vende tilbage, når barnet er blevet en del ældre – hvis de da ikke føler sig nødsaget til at stoppe karrieren allerede der

En måde at støtte kunstnere og kreative i deres fortsatte tilknytning til branchen kan være at tilbyde forløb, der strækker sig længere end en barsel. Sådanne forløb kan både gavne aktørerne, som får adgang til kreativt talent over længere tid, og kunstnerne, som får mulighed for at fastholde deres faglige tilknytning og fortsætte deres kunstneriske og karrieremæssige udvikling, selv under længere perioder med graviditet, barsel og små børn.

Det kan aktørerne gøre



Tilbyd mentor- eller residency-forløb før og efter barsel

Skab forløb, der hjælper kunstnere og kreative med at fastholde tilknytningen til institutionerne og understøtter deres fortsatte karriere under og efter barsel.



Brug forløb til både værkudvikling og faglig udvikling

Lad forløbene rumme alt fra udvikling af konkrete værker til bredere bidrag som undervisningsmateriale eller faglige koncepter. Længere forløb styrker både relationen til aktøren og giver rum til idéudvikling og nye samarbejder.



Stil arbejdsrum til rådighed under barsel

Overvej at tilbyde en arbejdsplads eller et rum i kortere eller længere perioder, så kunstnere kan bevare faglig kontakt og finde inspiration under barslen.

Ansættelse af barselsvikar/dubleant

En karriere i kulturbranchen eller de kreative fag risikerer at blive sat på hold i flere år, hvis kunstnere og kreative allerede må trække sig fra opgaver og jobs under graviditeten og først kan begynde at arbejde igen, når barnet har en vis alder. Derfor kan det være relevant at overveje muligheden for at ansætte en barselsvikar, som agerer som dubleant i forløb, hvor kunstneren/den kreative er gravid, så denne fortsat har mulighed for at forblive tilknyttet til branchen op til fødslen. På den måde bliver perioden, hvor kunstneren er fraværende fra branchen, kortere og risikoen for at miste tilknytning til branchen bliver mindre.

Det kan medlems- og brancheorganisationer gøre



Tal med fonde og andre økonomiske aktører

Tag dialogen med fonde og andre støttegivere om, hvordan de kan hjælpe institutioner og arbejdsgivere med at skabe arbejdspladser med lige muligheder – også når kunstnerne får børn.



Undersøg muligheder for ekstra midler til barselsforløb

Tal konkret med støtteaktører om at søge supplerende finansiering, der kan dække behov i forbindelse med barsel.

Det kan aktørerne gøre



Tilknyt en vikar eller dubleant ved produktioner med gravide

Hvis det er muligt, så tilknyt en vikar/dubleant, som kan overtage i både prøve- og spilleperioden.



Brug dubleanter som sikkerhed ved sygdom eller tidlig barsel

En ekstra person kan sikre, at forestillinger og arrangementer kan gennemføres, hvis den gravide rammes af graviditetsbetinget sygdom eller må gå på barsel tidligere end planlagt.



Planlæg i god tid, hvis muligt og indarbejd ekstra udgifter

Sørg for tidlig planlægning, når det er muligt, så budgetter kan tilpasses. Det kræver tillid mellem kunstner og arbejdsgiver.

Overenskomster, retningslinjer og familie og -barselspolitikker

De kunstneriske og kreative brancher er kendetegnet ved en række forskellige overenskomster, også inden for den samme branche. De eksisterende overenskomster på området adresserer ikke altid vilkår for barsel og familie. En hel del kunstnere og kreative er samtidig ikke ansat på overenskomst, og det kan udfordre muligheden for afholdelse af barsel yderligere.

Der kan derudover i nogle brancher være overenskomstbestemte rettigheder, der ikke nødvendigvis er foreneligt med et familieliv, f.eks. vil prøvetidspunkter på mange teatre være fastlagt til at foregå mellem kl. 12 og 18, hvilket vil kunne udfordre nogle.

Nogle branchefællesskaber har udarbejdet fælles retningslinjer, f.eks. for fastsættelse af honorarstørrelser, men mange institutioner og arbejdsgivere har fortsat ikke nedskrevne retningslinjer eller politikker, hverken generelt på barselsområdet eller specifikt for de kunstnere, der er ansat i kortere perioder eller til enkelte jobs. Det kan gøre det vanskeligt at håndtere de situationer, der kan opstå i forbindelse med familiestiftelse, og det kan skabe utryghed hos både kunstneren og institutionen.

Det kan medlems- og brancheorganisationer gøre

- **Revurdér og indarbejd barselsvilkår i overenskomster**
Overvej, hvordan barselsbehov og familieliv kan tænkes bedre ind i eksisterende eller kommende overenskomster.
- **Kortlæg overenskomster og find muligheder for ensretning**
Lav en oversigt over regler i de forskellige kulturbrancher, og se hvor der kan skabes større fælles praksis på tværs.
- **Udarbejd fælles retningslinjer uden for overenskomst**
Når der ikke er overenskomst, kan fælles guidelines om løn- og barselsforhold skabe tryghed for både kunstnere/kreative og arbejdsgivere.

Det kan aktørerne gøre

- **Lav klare retningslinjer for barsel og familieliv**
Udarbejd politikker, der beskriver, hvordan I håndterer barsel og graviditetsrelaterede udfordringer - også for kunstnere og kreative, der kun er ansat i korte forløb eller til enkelte jobs.
- **Brug eksisterende materiale som inspiration**
Find inspiration til arbejdet i EQUALIS' udgivelse *Principper for barselsforløb*.

Kontraktforhold

En del af udfordringen for at skabe bedre vilkår for kunstnere og kreative i forbindelse med familiestiftelse omhandler de typer af ansættelsesforhold, de ofte indgår i – og ikke mindst deres længde. Mens en freelanceskuespiller typisk vil være ansat over et par måneder i forbindelse med et prøveforløb og en forestillingsperiode på et teater, kan en billedkunstner ansættes til at kuratere eller udvikle en udstilling over mange måneder, men dog med færre timer. Ligeledes vil en musiker have en række korte jobs for forskellige spillesteder eller lignende f.eks. i forbindelse med en turné.

At ansættelsesforholdene eller samarbejderne ofte er kortvarige eller består af få timer, betyder, at der er stor variation i de ansættelseskontrakter og aftaler, som aktørerne tilbyder – og som kunstnere og kreative selv efterspørger. Nogle ansættes på honorarløn eller fakturerer gennem egen virksomhed, mens andre ansættes på månedsløn i den periode, de er tilknyttet. I nogle tilfælde udarbejdes der slet ikke en egentlig kontrakt.

Det betyder også, at der er stor variation i, hvilke rettigheder kunstnere og kreative har i forbindelse med sygdom, ferie, pension, forsikring – og barsel. Kunstnere og kreative, der ansættes på løn, vil ofte have adgang til disse rettigheder, mens det samme ikke nødvendigvis gælder for honorarlønnede og dem, der fakturerer gennem egen virksomhed.

Samtidig er der sjældent taget højde for f.eks. graviditet og barsel i kontrakter eller samarbejdsaftaler på helt korte ansættelsesforhold, f.eks. kunstnere og kreative, der engageres til koncerter, artist talks eller lignende, hvilket kan være udfordrende og skabe usikkerhed om håndteringen hos både kunstneren og institutionen.

Det kan medlems- og brancheorganisationer gøre



Lav oplysningsarbejde om ansættelsesformer

Informér institutioner og medlemmer, der fungerer som arbejdsgivere, om muligheder og begrænsninger i forskellige ansættelsesformer, så både kunstnere og arbejdsgivere bedre kan forstå deres rettigheder og muligheder ift. barsel.



Gør mulighederne for månedsløn og barseldagpenge tydelige

Forklar, hvornår en kunstner kan ansættes på månedsløn, og hvordan det kan give lettere adgang til fx barseldagpenge. Mange er ikke bevidste om de muligheder, en arbejdsgiver faktisk har.

Det kan aktørerne gøre



Ansæt på løn, når arbejdet er en del af produktionen

Kunstnere og kreative bør som udgangspunkt ansættes på løn, når deres arbejde er en integreret del af en produktion. B-honorar og fakturering bør kun anvendes, når arbejdet udføres reelt selvstændigt. En ansættelse vil ofte være den bedste løsning, da den giver klare vilkår og bedre adgang til sociale rettigheder som barsel, sygdom og refusion. Det er samtidig vigtigt at invitere til dialog om, hvilke barselsvilkår der gælder i forbindelse med ansættelser.



Lav fælles retningslinjer for afbud og udsættelser ved graviditet og barsel

Udarbejd regler sammen med kunstnere og kreative for, hvordan I håndterer afbud, udsættelser og ændringer. Det skaber tydelighed og tryk dialog for begge parter.

Trygt arbejdsmiljø

Fundamentet for gode forløb i forbindelse med graviditet, barsel og familie består i gode og trygge relationer, arbejdsgiver og arbejdstager imellem. Særligt i brancher, hvor ansættelserne er kortvarige og jobmulighederne kan være usikre, kan det kræve noget af institutionerne og arbejdsgiverne at understøtte et trygt arbejdsmiljø. Samtidig er det essentielt, at kunstnere og kreative kan åbne op og fortælle om de udfordringer eller bekymringer, de står overfor, da dette giver institutionerne mulighed for at handle på det. At kunstneren er tillidsfuld nok til at lade arbejdsgiver vide, at de f.eks. står overfor forældreskab, i så god tid, at det er muligt at planlægge efter det, skaber også bedre forudsætninger for institutionen.

At sikre et trygt arbejdsmiljø er derfor vigtigt for at skabe lige muligheder for alle kunstnere og kreative – også for at undgå, at kunsterne trækker sig fra et ansættelsesforhold i en situation, der kunne være løst, hvis dialogen var blevet indgået tidligere.

Det kan medlems- og brancheorganisationer gøre



Tilbyd værktøjer og viden, der styrker samarbejdet

Giv medlemmer adgang til redskaber, viden og kompetenceudvikling, som kan understøtte et trygt og professionelt forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Det kan aktørerne gøre



Skab en kultur med psykologisk tryghed

Arbejd aktivt med en lyttende ledelsesstil, så alle føler sig trygge ved at dele ambitioner, meninger og udfordringer, og oplever, at de bliver hørt.



Indfør synlige rammer for strategisk barselshåndtering

Lav klare rammer for håndtering af barsel for faste medarbejdere og gør dem synlige. Det styrker billedet af jer som en arbejdsplads eller institution, hvor karriere og familieliv kan forenes — også ved kortere ansættelser. Inspiration kan findes i EQUALIS' *Barselshjulet*.



Byg bro mellem administration og kunstnere/kreative

Synliggør, hvor ansatte og samarbejdspartnere kan få hjælp og rådgivning. Det skaber tryghed og styrker tilliden i ansættelsesforholdet.

Huskunstnere

Kunstnere og kreative er ofte ansat under de mest prækære arbejdsforhold, mens mange kunstneriske og kreative institutioner også har en række medarbejdere fastansat med etablerede vilkår.

Det kan derfor være relevant at tænke i alternative ansættelses- og samarbejdsformer, som giver mulighed for, at flere kan fastansættes eller ansættes i længerevarende forløb i perioder af deres karrierer. Længerevarende samarbejder med den kunstneriske og kreative del af medarbejderskaren kan både være udviklende for institutionerne og samtidig give kunstnere og kreative muligheder for en mere stabil indkomst og arbejdsmarkedstilknytning i de år, de stifter familie.

Det kan medlems- og brancheorganisationer gøre



Undersøg muligheder for fastansættelse af kunstnere

Se på, hvor fastansættelser kan være en mulighed i forskellige brancher, og tilbyd rådgivning til institutioner, arbejdsgivere og kunstnere/kreative, når de afprøver nye ansættelsesformer.

Det kan aktørerne gøre



Overvej ansættelser som huskunstnere eller i faste residencies

Tænk i løsninger, hvor kunstnere ansættes fast eller på månedsløn over længere perioder.



Brug huskunstnere/residencies i projekter og strategisk udvikling

Tilgangen kan bruges i forbindelse med produktioner, koncerter, talks, udstillinger m.m., men også som en del af institutionens løbende kunstneriske og strategiske udvikling af institutionen.

Referencer

Barsel i musikbranchen (2025), Tænk tanken EQUALIS.

Barselshjulet (2024), Tænk tanken EQUALIS.

Principper for barsel (2024), Tænk tanken EQUALIS.

EQUALIS

www.equalis.dk