VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 28-04-2022

Få det bedste ud af din medarbejders barsel

70 pct. af barslende medarbejdere overvejer at søge – eller søger og får – nyt job under barslen og i månederne efter, at de kommer tilbage fra barsel. Derfor skal du bruge barslen til at fastholde og udvikle dine medarbejdere. Medarbejdere, der har en stærk tilknytning til deres arbejdsplads under barslen, vender nemlig oftere tilbage.

Skribentinfo



Louise Angelo
Chefkonsulent
Komponent



Natalia Rogaczewska
stifter og direktør i VÆRDBAR
VÆRDBAR

Uanset om meldingen er ”jeg er gravid” eller ”jeg skal være far”, så kender du det sikkert: Midt i glæden på din medarbejders vegne melder sig også en panderynke eller to - og med god grund. For ikke nok med at du skal undvære din medarbejder i en kortere eller længere periode, er der også overhængende risiko for, at medarbejderen søger nyt job under barslen.

Med den store mangel på arbejdskraft er det derfor ikke underligt, at barsel bekymrer mange ledere. Men hvad nu, hvis du kan bruge barslen til at udvikle og fastholde dine medarbejdere i stedet?

Barslen er ikke kun ammehjerne

Barsel udvikler konkrete kompetencer, selvom det, vi oftest hører om, er ammehjerner og mangel på søvn. Undersøgelser foretaget af konsulentvirksomheden VÆRDBAR viser, at effektivitet, selvindsigt, tålmodighed, rummelighed og forandringsparathed er nogle af de kompetencer, de barslende i højest grad oplever, styrkes under barslen Det betyder, at dine medarbejdere kan være mere kompetente, når de kommer tilbage fra barslen, end da de gik fra.

Derfor er det en stor fordel for dig, hvis du kan anerkende og støtte din medarbejder i at bruge de nye kompetencer, når han eller hun kommer tilbage fra barsel. På den måde bruger du barslen som platform for at øge både værdien af din medarbejders arbejde og din medarbejders trivsel.

Håndtering af barsel et konkurrenceparameter

Det er de færreste ledere, der kommer uden om at have medarbejdere, der er på barsel. Fra august 2022 sikrer de netop vedtagne regler om øremærket barsel, at også mændene kan komme med i barselsbussen. Det øger behovet for, at ledere klædes på til at håndtere barsel godt, hvis ikke de skal finde mere interessante græsgange.

Barselshåndtering som ledelseskompetence er blevet et nyt konkurrenceparameter. Den næste generation af medarbejdere kræver, at barsel og forældreskab håndteres som en helt naturlig del af deres arbejdsliv.

Her er tre tips til dig, der gerne vil blive bedre til at håndtere barsel:

1. Ansku barslen som efteruddannelse og se den som en investering i din medarbejders faglige udvikling.
2. Anerkend og brug aktivt de kompetencer, som barslen styrker hos din medarbejder.
3. Brug barslen til at styrke tillid og dialog mellem dig og din medarbejder.

Fordelene er mange

Der er lige så mange fordele ved at blive bedre til at håndtere barsel, som der er udfordringer for de kommunale arbejdsgivere. Uanset om du er leder af en børnehave, en hospitalsafdeling, et bosted for udviklingshæmmede eller er afdelingschef på rådhuset, er god håndtering af barsel ganske enkelt en rigtig god strategi.

Når du fokuserer på at håndtere barsel godt, kan du nemlig imødekomme rigtigt mange højaktuelle udfordringer og på den måde slå flere fluer med et smæk.



Figur 1: Udfordringer, som god håndtering af barsel kan afhjælpe.

Kom godt i gang

Hvis du vil høre mere om, hvorfor det er en god ide at blive bedre til at høste fordelene af at dine medarbejdere går på barsel, kan du deltage i et gratis webinar den 31. maj kl. 15-16 arrangeret af VÆRDBAR og kommunernes udviklingscenter Komponent. Du kan læse mere og tilmelde dig her:

Brug barsel som springbræt til bedre ledelse og fastholdelse af medarbejdere | Komponent