

Barselsorlov har negative konsekvenser for mere end hver anden kvinde



Indledning

Denne analyse giver et aktuelt billede af, hvordan barselsorlov påvirker Djøf-medlemmers arbejdsvilkår, opgaver og karriere forskelligt. Resultaterne viser, at kvinder markant oftere end mænd oplever ændringer i deres ansvar, opgaver og lønforhandlinger, når de vender tilbage fra orlov. Flere kvinder end mænd vurderer også, at barsel har haft en negativ betydning for deres karriere, og forskellen er blevet tydeligere siden 2021.

Analysen peger på, at fædres barsel ikke ser ud til at påvirke arbejdslivet nævneværdigt, mens kvinder oftere oplever, at barselsorloven har negative konsekvenser for deres arbejdsliv. Primært i form af at være dårligere stillet i forhold til lønforhandlinger men også i form af negative reaktioner fra arbejdspladsen. Danske kvinders erhvervsfrekvens hører til blandt de højeste, og kvinders høje uddannelsesniveau tilsiger også, at de burde have alle muligheder for at kunne gøre sig gældende på arbejdsmarkedet. Ikke desto mindre kan det stadig konstateres, at arbejdsmarkedet af i dag fortsat straffer primært kvinder for at stifte familie. Uagtet, at mænd jo også får børn og stifter familier.

Det viser sig blandt andet ved, at især kvinder må svare/undvige at svare på spørgsmål om familieplaner til jobsamtaler, og at nyuddannede kvinder i mindre grad end mænd opnår fastansættelser¹. Og som det fremgår af denne undersøgelse, har kvinders orlovsperioder langt større arbejdslivsmæssige implikationer, end hvad mænd typisk oplever.

Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt 2.930 erhvervsaktive Djøf-medlemmer med børn i alderen 0-6 år. Den er gennemført i april 2025 og følger op på en tilsvarende undersøgelse fra 2021.

¹ [Sdan fik de jobbet Analyse om upassende sprgsmå til jobsamtaler okt 2024.pdf](#)

Analysen viser

- 57 % af kvinderne vurderer, at orloven har haft en negativ betydning for deres karriere imod 19 % af mændene. I 2025 svarer 7 procentpoint flere kvinder end i 2021, at orlov har haft en negativ betydning for deres karriere. Blandt mænd ses ingen signifikante ændringer fra 2021 til 2025.
- Markant flere kvinder (64 %) end mænd (28 %) oplever i høj grad, i nogen grad eller i mindre grad at være dårligere stillet i lønforhandlinger efter barselsorlov. Det viser desuden, at andelen af kvinder som oplever at være dårligere stillet i lønforhandlinger efter barsel (64 %) er steget signifikant siden 2021 (58 %). Blandt mænd er andelen ligeledes signifikant højere i 2025 (28 %) i forhold til 2021 (20 %).
- Der er signifikant flere kvinder (20 %), der har oplevet negative reaktioner fra en leder sammenlignet med mænd (12 %).
- Flere kvinder (22 %) end mænd (7 %) oplever, at de har fået mindre spændende opgaver, efter at de vender tilbage fra orlov. Tilsvarende oplever flere kvinder (16 %) end mænd (10 %), at de har fået mere spændende opgaver efter orlov. Langt de fleste mænd (80 %) svarer, at opgaverne var meget det samme efter orloven, hvilket er en signifikant højere andel end blandt kvinder (59 %). Det indikerer, at kvinder i højere grad oplever ændringer i deres opgaver – både positive og negative – sammenholdt med mænd.
- 27 % af kvinderne oplevede at få mere ansvar på deres arbejde efter orlov, mens 16 % oplevede at få mindre ansvar. Færre mænd oplever, at de får mere ansvar (21 %) eller mindre ansvar (7 %). Det skyldes, at de fleste mænd (70 %) slet ikke oplever ændring i deres ansvar. Det er en signifikant højere andel end tallet for kvinder (54 %).
- Signifikant flere kvinder (6 %) end mænd (2 %) svarer, at de blev degraderet, efter de kom tilbage fra orlov. Tilsvarende svarer signifikant flere kvinder (15 %) end mænd (12 %), at de blev forfremmet efter deres orlov.

Djøf mener

- De samfundsmæssige forestillinger om fædre som arbejdstagere og mødre som primære omsorgspersoner skaber fortsat forskellige forventninger til og betingelser for hhv. mænd og kvinder, når det kommer til de valg, de træffer, både når det gælder privatliv og arbejdsliv. Det er væsentligt for Djøf, at køn ikke er en barriere for et godt arbejdsliv og karriere. Eller for mænds mulighed for at være aktive og nærværende fædre på lige fod med deres partner.
- Når undersøgelsen viser, at langt flere kvinder oplever negative konsekvenser ved at holde barselsorlov end før den øremærkede orlov blev indført, kan det handle om større opmærksomhed på betydningen af orloven for arbejdslivet som følge af blandt andet den offentlige debat om sexismen og vigtigheden af en arbejdsplads-kultur, som giver mænd og kvinder lige muligheder. De mange citater fra kvinder, der på egen krop har mærket, at arbejdsmarkedet langt fra anerkender kvinders ret til orlov, vidner i høj grad også om, at kvinder stadig langt fra har samme betingelser for at gøre sig gældende på arbejdsmarkedet i dag. Derfor er øremærkningen af orlov til fædre en del af en meget vigtig kulturændring i forhold til orlovsmønstre og fordeling af omsorgsopgaver i det hele taget. Men kulturændringer tager som bekendt tid.
- Vi ved fra flere undersøgelser – også Djøfs – at fædre gerne vil holde orlov med sine børn. Djøf er derfor stærke tilhængere af, at fædre i medfør af EU-direktivet i 2022 endelig fik en lovsikret selvstændig ret til at holde orlov med sine børn i mindst 11 uger.
- Djøf finder det vigtigt at fremme arbejdspladskulturer, hvor både mænd og kvinder har lige gode muligheder for at gøre sig gældende. Det stiller krav til lederne, HR og arbejdspladserne arbejds miljøorganisering. Det er bl.a. nødvendigt at afdække formelle og uformelle organisatoriske barrierer, der modvirker at mænd og kvinder har lige gode muligheder for at trives og udvikle sig. for at kunne handle på dem.

- Djøf har sammen med DM, IDA og Tænk tanken Equalis etableret Barselsalliancen for også i det forum at arbejde for, at barselsreglerne fremmer ligestilling og mobilitet på arbejdsmarkedet.
- Det er problematisk og utidssvarende, at mange privatansatte er underlagt krav om bestemt anciennitet som betingelse for at få løn under orlov. Det er en væsentlig barriere og hæmmer mænd og kvinder i en vis aldersgruppe i at kunne skifte job i frygt for at miste ret til løn under orlov. Derfor arbejder alliancen bl.a. for at få afskaffet krav om anciennitet.

Indhold

Indledning	2
Analysen viser.....	3
Djøf mener.....	4
Resultater.....	7
Flere kvinder oplever, at barselsorlov har en negativ effekt på karriere.....	7
Flere kvinder oplever at være dårlige stillet i forbindelse med lønforhandling efter barsel	8
Flere kvinder oplever negative reaktioner fra arbejdspladsen på at vente barn eller planlægge orlov	10
Flere kvinder oplever ændringer i arbejdet efter barselsorlov	12
Flere kvinder oplever ændringer i ansættelsesforhold efter barselsorlov	14
Metode.....	15

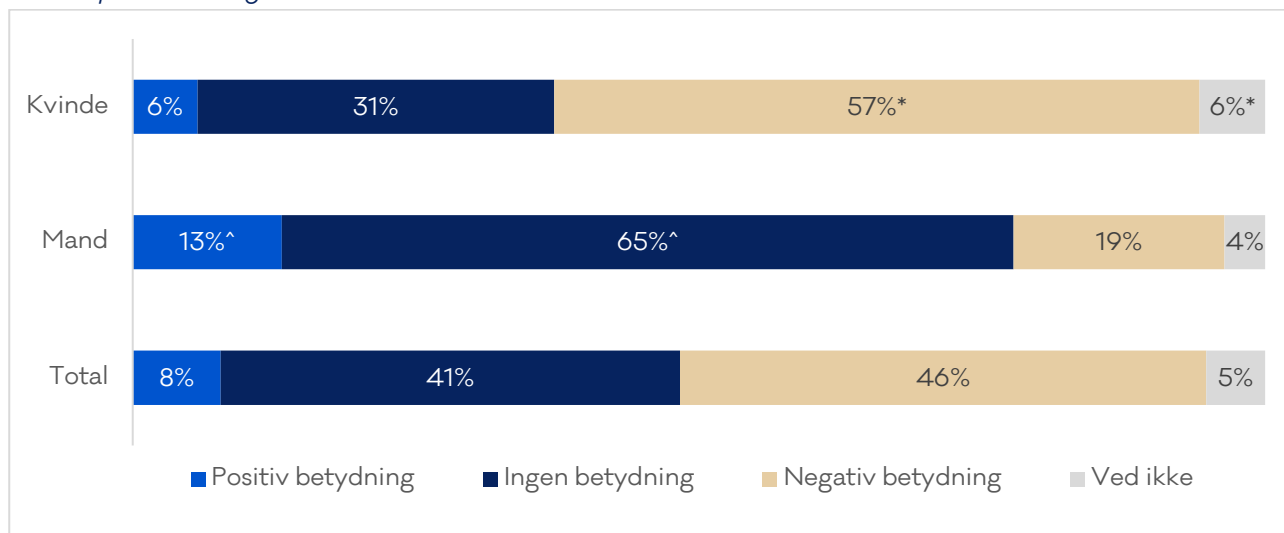
Resultater

Flere kvinder oplever, at barselsorlov har en negativ effekt på karriere

Samlet set vurderer to ud af fem (41 %), at orlov ikke har haft nogen betydning for deres karriere. Knap halvdelen (46 %) oplever, at orloven har haft en negativ betydning, mens kun 8 % vurderer, at den har haft en positiv betydning.

Undersøgelsen peger dog på markante forskelle mellem mænd og kvinder. Et flertal af kvinderne (57 %) vurderer, at orloven har haft en negativ betydning for deres karriere. Det gælder signifikant færre af mændene, nemlig kun 19 %. Omvendt svarer 65 % af mændene, at orlov ikke har haft nogen betydning, mod kun 31% af kvinderne. Tallene indikerer, at orlov opleves som en større karrieremæssig belastning for kvinder end for mænd.

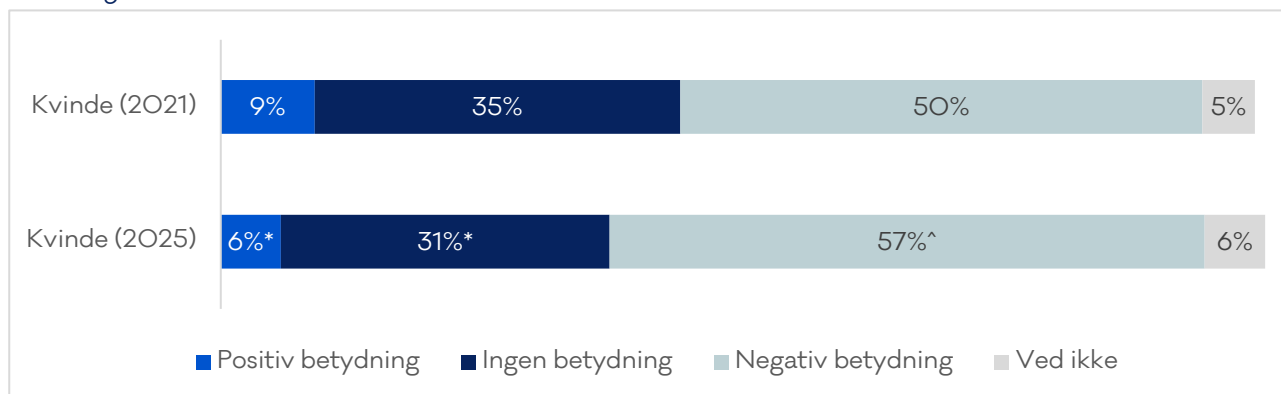
Figur 1: Oplever du, at din barsel/forældreorlov har haft en positiv eller negativ betydning for din karriere?
Fordelt på kvinder og mænd



Note: (N = Kvinde 1.550, N = Mand 585, N = Total 2.135). * Signifikant flere end blandt mænd. ^ Signifikant flere end blandt kvinder. 'Meget positiv' og 'Lidt positiv' er samlet i kategorien 'Positiv betydning', og 'Meget negativ' og 'Lidt negativ' er samlet i kategorien 'Negativ betydning'.

Fra 2021 til 2025 er der sket en mindre stigning på 7 procentpoint i andelen af kvinder, der vurderer, at orlov har haft en negativ betydning for deres karriere. Samtidig er der 3 procentpoint færre kvinder i 2025, der angiver, at orlov har haft en positiv betydning sammenholdt med 2021. Blandt mænd ses ingen signifikante ændringer fra 2021 til 2025.

Figur 2: Oplever du, at din barsel/forældreorlov har haft en positiv eller negativ betydning for din karriere? Udvikling fra 2021 til 2025



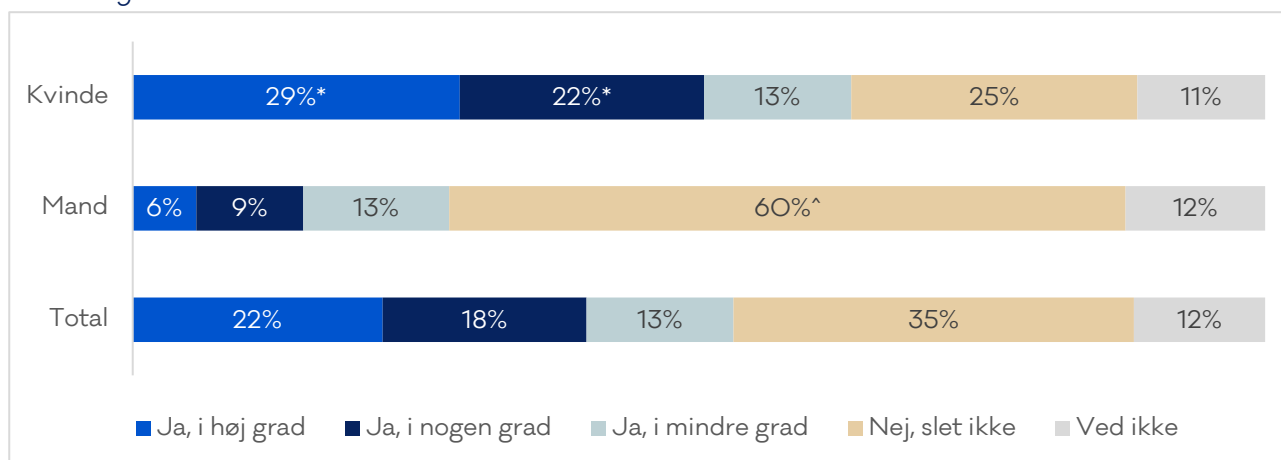
Note: (N = Kvinde (2021) 1.829; N = Kvinde (2025) 1.550). * Signifikant færre end i 2021. ^ Signifikant flere end i 2021. 'Meget positiv' og 'Lidt positiv' er samlet i kategorien 'Positiv betydning', og 'Meget negativ' og 'Lidt negativ' er samlet i kategorien 'Negativ betydning'.

Flere kvinder oplever at være dårlige stillet i forbindelse med lønforhandling efter barsel

Næsten to ud af tre (64 %) af de adspurgte kvinder oplevede i høj grad (29 %), i nogen grad (22 %) eller i mindre grad (13 %) at være dårligere stillet i lønforhandlinger efter barselsorlov. Tilsvarende angiver kun 28 % af de adspurgte mænd samme svar.

Undersøgelsen indikerer således, at der generelt er flere kvinder end mænd, som oplever, at barselsorlov har negative konsekvenser for deres lønforhandling.

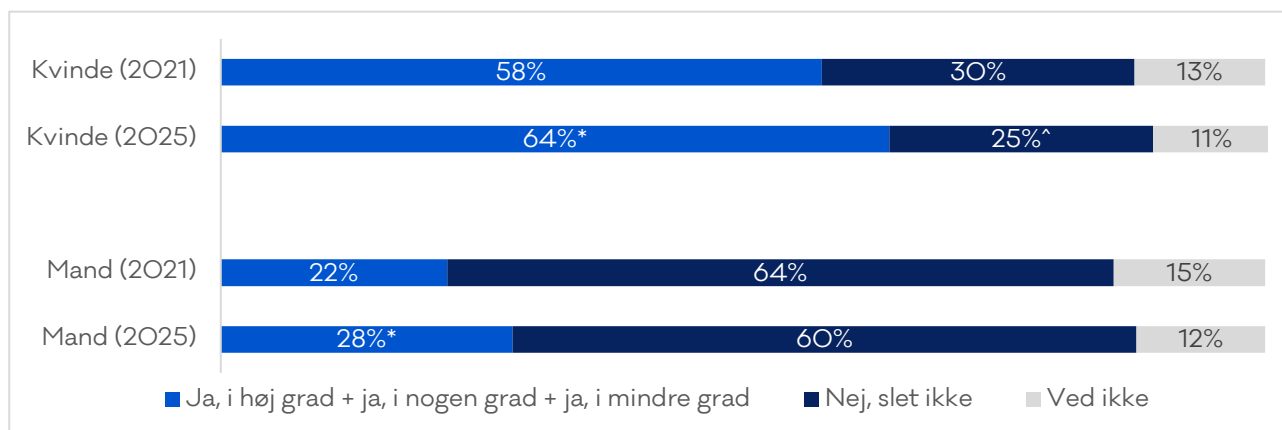
Figur 3: Oplever du, at du er/var stillet dårligere i lønforhandlinger efter barsel/forældreorlov? Opdelt på kvinder og mænd



Note: (N = Kvinde 1.330, N = Mand 551, N = Total 1.881). * Signifikant flere end blandt mænd. ^ Signifikant flere end blandt kvinder.

Undersøgelsen peger på, at flere i 2025 end i 2021 oplever at være dårligere stillet i lønforhandlinger efter barsel eller forældreorlov. I 2025 er der signifikant flere kvinder (63 %), som vurderer, at de i høj grad, i nogen grad eller i mindre grad er/var dårligere stillet i lønforhandlinger efter barsel eller forældreorlov sammenholdt med 2021 (58 %). Blandt mænd er andelen ligeledes signifikant højere i 2025 (28 %) i forhold til 2021 (22 %).

Figur 4: Oplever du, at du er/var stillet dårligere i lønforhandlinger efter barsel/forældreorlov? Udvikling fra 2021 til 2025



Note: (N = Kvinde 1.559/1.330; N = Mand 710/551). * Signifikant flere end i 2021. ^ Signifikant færre end i 2021.

I fritekstbesvarelser forklarer respondenter, hvordan de oplever, at deres position med hensyn til at forhandle løn er blevet påvirket efter at vende tilbage fra barsel.

Udvalgte citater om lønforhandling efter barsel

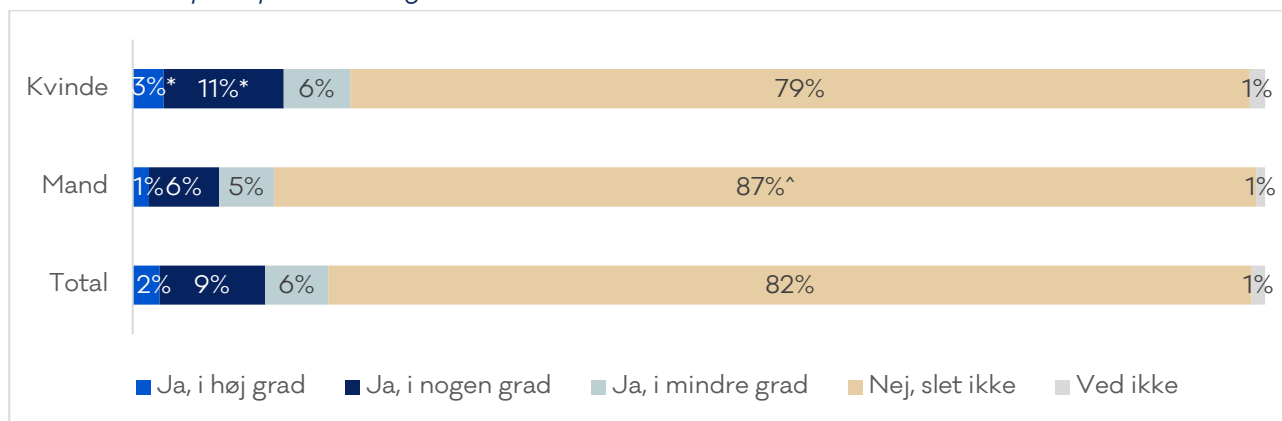
- Kvinde: "Jeg fik at vide, at det ikke var relevant med en lønforhandling, fordi jeg netop var kommet tilbage fra barsel. Det blev jeg ret stødt over."
- Kvinde: "Selvom jeg gik fra lige inden lønforhandling - og havde knoklet hele året - fik jeg ikke tillæg med begrundelsen "ude af øje, ude af sind".
- Kvinde: "Jeg blev taget af opgaver længe før min barsel begyndte. Jeg var overladt til al overleveringsarbejde helt alene. Jeg havde fået et kursus, som min leder så ikke ville betale for alligevel, da jeg var på barsel. Jeg var den eneste under lønforhandling, der ikke fik mere i lønposen."
- Kvinde: "Barslen faldt skævt ift. perioden, der skulle forhandles løn på baggrund af. Det, jeg havde udrettet før barsel, talte ikke, da jeg blev glemt ift. lønforhandling under barsel. Efter barsel fik jeg endvidere ikke noget, da jeg havde været væk i en stor del af perioden."
- Kvinde: "Min leder har brugt familieførelsen som argument for at jeg ikke skal have mere i løn. Uanset at jeg faktisk har mere ansvar og arbejder flere timer end tidligere og ikke har et øget sygefravær. Det er uretfærdigt synes jeg."

Flere kvinder oplever negative reaktioner fra arbejdspladsen på at vente barn eller planlægge orlov

De fleste møder ikke negative reaktioner fra ledere, når de venter barn eller planlægger orlov. Således svarer 82 %, at de slet ikke har oplevet negative reaktioner fra ledere, mens 17 % svarer, at de i mindre grad (6 %), i nogen grad (9 %) eller i høj grad (2 %) har oplevet negative reaktioner fra deres leder.

Undersøgelsen peger dog på, at der er en signifikant forskel mellem mænd og kvinder. 20 % af kvinderne har oplevet negative reaktioner fra en leder i mindre grad, i nogen grad eller i høj grad mod 12 % mænd.

Figur 6: Har du oplevet negative reaktioner fra din leder, fordi du ventede barn, eller fordi du planlagde barselsorlov? Opdelt på kvinder og mænd

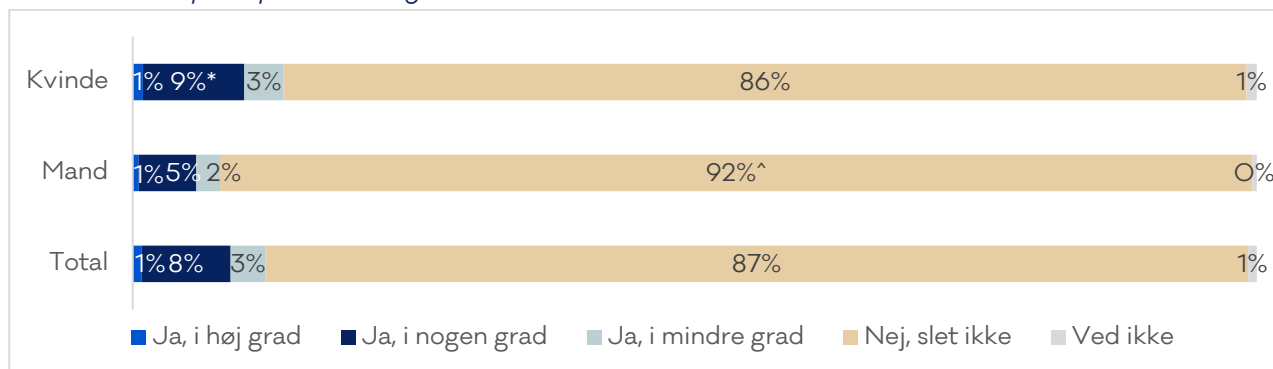


Note: (N = Kvinde 1.899, N = Mand 761, N = Total 2.660). * Signifikant flere end blandt mænd. ^ Signifikant flere end blandt kvinder

De fleste (87 %) svarer, at de ikke har oplevet negative reaktioner fra kolleger, når de venter barn eller planlægger orlov.

Undersøgelsen peger dog på, at der er en signifikant forskel mellem mænd og kvinder. 13% af kvinderne svarer, at de i høj grad (1 %), i nogen grad (9 %), eller i mindre grad (3 %) har oplevet negative reaktioner fra kolleger, fordi de ventede barn eller planlagde barselsorlov, mens det gælder for 8 % af mændene. Forskellen er statistisk signifikant.

Figur 7: Har du oplevet negative reaktioner fra dine kolleger, fordi du ventede barn, eller fordi du planlagde barselsorlov? Opdelt på kvinder og mænd



Note: (N = Kvinde 1.893, N = Mand 760, N = Total 2.653). * Signifikant flere end blandt mænd. ^ Signifikant flere end blandt kvinder

I fritekstbesvarelser beskriver respondenter, hvordan de har oplevet negative reaktioner fra ledere og kollegaer, fordi de ventede barn eller planlagde barselsorlov.

Udvalgte citater om negative reaktioner fra kolleger og ledere

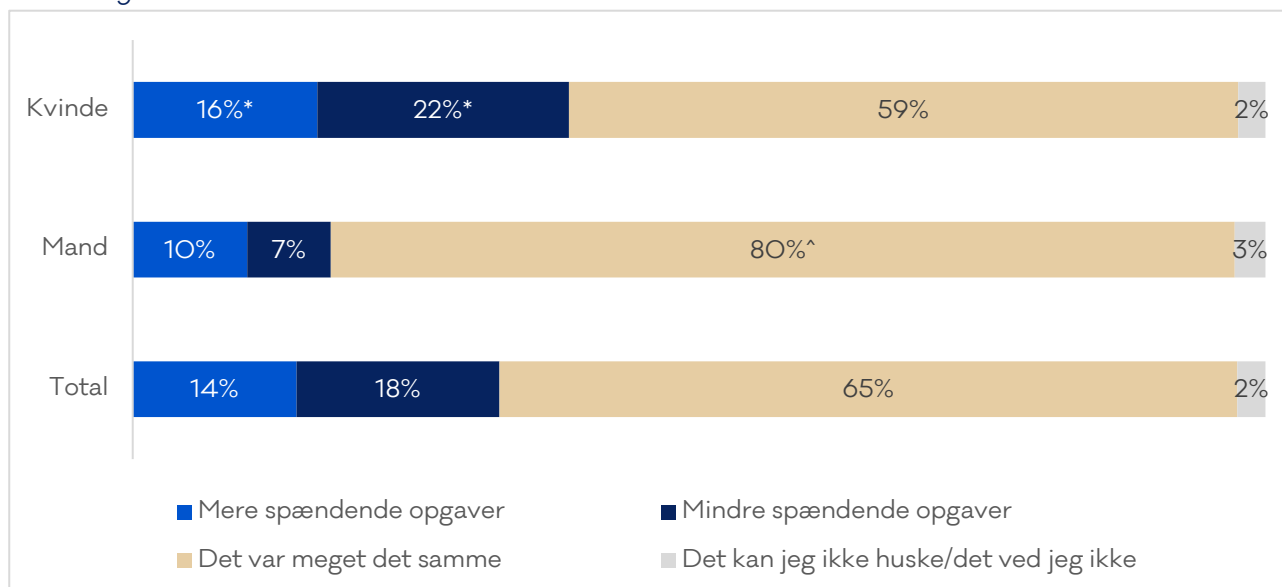
- Kvinde: "Min chef sagde: "Andre kvinder ved godt, hvordan de skal undgå den slags (graviditet), hvorfor ved du ikke det?" Så nedlagde han min stilling, da jeg var gået på barsel."
- Kvinde: "Jeg oplevede uønskede kommentarer om unge kvinder og barsel, der gav merarbejde til kollegaer."
- Kvinde: "Jeg fik bemærkninger om, at det passer dårligt med opgaverne og kunne jeg ikke lade være at afholde ferie i forbindelse med orlov m.v. Så jeg ikke kunne gå fra, da jeg ønskede (og som jeg havde ferie til)."
- Kvinde: "Den første kommentar fra direktøren var: "Det bliver godt nok dyrt for organisationen.""
- Kvinde: "Min chef blev meget sur, og sagde: "Ja, jeg ved godt jeg burde sige tillykke nu" og gik i stille raseri."
- Kvinde: "Flere chefer har kommenteret nedladende på, at jeg var gravid, spurgt om jeg vidste, hvad det ville gøre med min karriere, spurgt om jeg var klar over, at gravide ikke kunne håndtere fagligt tunge opgaver, spurgt om jeg ikke kunne finde ud af prævention."
- Kvinde: "Min daværende chef reagerede ret negativt på både min anden og tredje graviditet. Vi var også et forholdsvis lille kontor, men alligevel finder jeg det ærgerligt at særligt en kvindelig chef, som selv har to børn, skal få én til at få dårlig samvittighed over så glædelig en begivenhed."

Flere kvinder oplever ændringer i arbejdet efter barselsorlov

Undersøgelsen viser, at størstedelen (65 %) oplever at vende tilbage til de samme typer opgaver efter deres orlov. Blandt mænd svarer hele fire ud af fem (80 %), at opgaverne var meget det samme, hvilket er signifikant flere end blandt kvinder, hvor det kun gælder cirka tre ud af fem (59 %).

Signifikant flere kvinder synes, at de fik mere spændende opgaver (16 %) og mindre spændende opgaver (22 %) sammenholdt med mænd. Det indikerer, at kvinder i højere grad oplever ændringer i deres arbejdsopgaver – både positive og negative – mens mænd oftere vender tilbage til de samme opgaver som før orloven.

Figur 8: Synes du, du fik mere eller mindre spændende opgaver efter din barsel/forældreorlov? Opdelt på kvinder og mænd



Note: (N = Kvinde 1.346, N = Mand 554, N = Total 1.900). * Signifikant flere end blandt mænd. ^ Signifikant flere end blandt kvinder

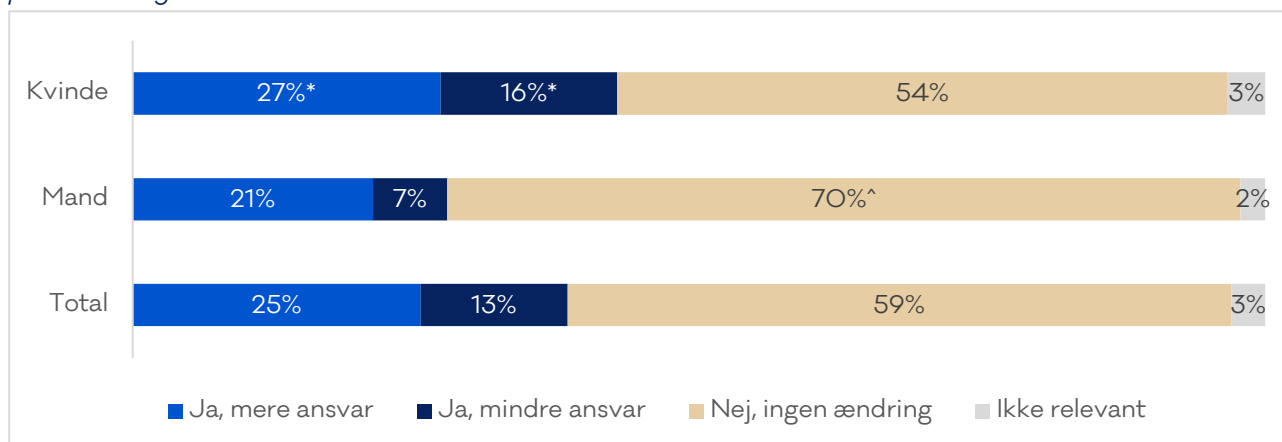
I fritekstbesvarelser forklarer respondenter, hvordan de oplever, at deres arbejdsopgaver har ændret sig efter barsel.

Udvalgte citater om ændringer i arbejdsopgaver efter barsel

- Kvinde: "Jeg var blevet lovet opgaver, som blev givet til en anden under min barselsvikar. Jeg fik ikke opgaverne, da jeg kom tilbage, i stedet blev hun forfremmet."
- Kvinde: "Jeg blev Persona non grata. Jeg var færdig med et stort projekt, da jeg blev gravid, og efter det var der ingen af partnerne, der ville have mig i afdelingen fordi jeg ville være økonomisk byrde i afdelingsøkonomien."
- Kvinde: "Jeg har fået ændret arbejdsopgaver og frtaget en del opgaver, som jeg var blevet lovet at beholde. Jeg har været ret frustreret over, at jeg ikke har de samme arbejdsopgaver, men nogle ret kedelige og trivielle opgaver."
- Kvinde: "Jeg blev konsulent lige inden min barsel med den yngste. Da jeg kom tilbage, havde jeg fået en ny chef, som satte mig til alle de forefaldende opgaver, som yngste fuldmægtig/studerne plejede at håndtere."
- Kvinde: "Jeg fik frtaget de spændende opgaver. Jeg fik at vide at: "Nu skulle jeg jo tænke på at være mor". Jeg oplevede at blive glemt, da jeg kom tilbage fra barsel, og jeg gik min mening glip af en fortjent forfremmelse."

Figur 9 viser, at signifikant flere kvinder end mænd har oplevet, at de har fået enten mere eller mindre ansvar på deres arbejde efter orlov. 27 % af kvinderne oplevede at få mere ansvar, mens 16 % oplevede at få mindre ansvar. Mere end to tredjedele af mændene (70 %) oplevede ingen ændring i deres ansvar, hvilket er signifikant flere end blandt kvinderne (54 %). Dermed peger undersøgelsen på, at flere kvinder oplever ændringer i deres ansvar efter orlov, både i form af øget og reduceret ansvar.

Figur 9: Har du oplevet at få mere eller mindre ansvar, efter du kom tilbage fra barsel/forældreorlov? Opdelt på kvinder og mænd



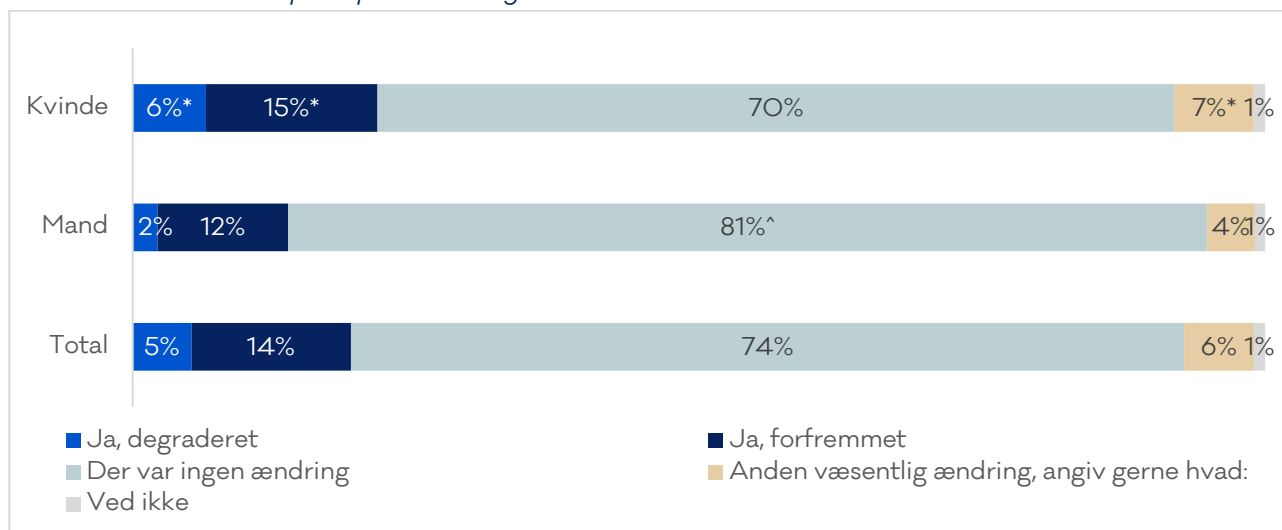
Note: (N = Kvinde 1.332, N = Mand 551, N = Total 1.883). * Signifikant flere end blandt mænd. ^ Signifikant flere end blandt kvinder.

Flere kvinder oplever ændringer i ansættelsesforhold efter barselsorlov

Der er flere kvinder end mænd, som oplever, at der sker ændringer i deres ansættelsesforhold efter en orlovsperiode. Således svarer signifikant flere kvinder (15 %), at de blev forfremmet mod 12 % mænd. Dog blev også signifikant flere kvinder (6 %) degraderet mod 2 % mænd.

Også når det gælder andre væsentlige ændringer i ansættelsen, er der en signifikant forskel: 7 % af kvinderne har oplevet det, mens det kun gælder 4 % af mændene. I de åbne svar uddyber flere, hvad de oplever som andre væsentlige ændringer. De nævner blandt andet, at de blev forbigået ved forfremmelser, at de fik samme type opgaver men på et nyt område – eller at de blev fyret.

Figur 10: Har du oplevet at blive degraderet eller forfremmet, kort efter du kom tilbage fra barsel/forældreorlov? Opdelt på kvinder og mænd



Note: (N = Kvinde 1.286, N = Mand 546, N = Total 1.832). * Signifikant flere end blandt mænd. ^ Signifikant flere end blandt kvinder.

I fritekstbesvarelser forklarer respondenter, hvordan de oplever, at deres karrieremuligheder og ansættelsesforhold er blevet påvirket efter retur fra barsel.

Udvalgte citater om ændringer i karrieremuligheder og ansættelse efter barsel

- Kvinde: "Jeg fik at vide, at en forfremmelse ikke kunne retfærdiggøres over for mine kollegaer, fordi jeg var på barsel (selvom jeg var kvalificeret)."
- Kvinde: "Jeg fik at vide, at jeg ikke kunne blive special eller chefkonsulent, fordi jeg havde for små børn."
- Kvinde: "Jeg skulle være blevet forfremmet inden barsel til senior, men det blev trukket tilbage pga. barsel. Min barselsvikar blev ansat som senior med højere løn."
- Kvinde: "Jeg havde søgt om forfremmelse efter barsel, men fik (uofficielt) at vide, at det kunne jeg ikke blive, når jeg lige havde været på barsel og væk fra arbejdspladsen."
- Kvinde: "Man er dårligere stillet, når man kommer tilbage efter barsel. Det er som om, ens anciennitet nulstilles, og man igen skal arbejde sig op. Jeg var leder og mistede mit team, mine kunder, mit ansvarsområde og mit kontor. Jeg startede forfra efter hver barsel."
- Kvinde: "En uge efter, jeg fortalte min chef, jeg var gravid, blev min stilling omstruktureret og jeg blev opsagt. Inden da havde vi snakket om, hvordan jeg skulle arbejdes op i virksomheden."

Metode

Undersøgelsen er en opfølgning på en undersøgelse, som blev gennemført i 2021.

Analysen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs erhvervsaktive medlemmer i alderen 25-45 år med børn i alderen 0-6 år. Undersøgelsen er udsendt til 42.560 medlemmer, hvoraf 2.930 personer i målgruppen har besvaret hele eller dele af spørgeskemaet. Svarprocenten kan ikke beregnes, da vi ikke ved hvor stor en andel af dem, der har modtaget undersøgelsen, der har børn i alderen 0-6 år. Af de 2.930 respondenter er 828 mænd og 2.102 kvinder.

Eftersom det ikke har været tvungent at besvare alle spørgsmål, varierer andelen af respondenter, der har svaret, fra spørgsmål til spørgsmål.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden fra den 4. til 23. april 2025.