



# Undersøgelse af effekterne af fædres brug af orlov

Januar 2019



## Undersøgelse af effekterne af fædres brug af orlov

Januar 2019

### Udarbejdet af

Nete Krogsgaard Niss, OR  
Clara Ellegaard, OR  
Tobias Bühring, OR  
Sabine Canto Thomsen, OR  
Morten Saaby, SDU  
Peter Juul Egedesø, SDU  
Christian Skovsgaard, SDU  
N. Meltem Daysal, SDU  
Mircea Trandafir, SDU

### Forsidebillede

Steven Van Loy (Unsplash)

### Om Oxford Research

**Knowledge for a better society**

Oxford Research er en specialiseret videnvirksomhed med fokus på velfærdsområderne og erhvervs- og regionaludvikling.

Oxford Research gennemfører skræddersyede analyser, implementeringsevalueringer og effektevalueringer for offentlige myndigheder, fonde og organisationer i civilsamfundet. Vi rådgiver også om strategiudvikling, faciliterer udviklingsprocesser og formidler vores viden på undervisningsforløb og seminarer. Vi kombinerer akademisk fordybelse, strategisk forståelse og god kommunikation – på den måde skaber vi anvendelsesorienteret viden, der kan gøre en forskel.

Oxford Research er grundlagt i 1995 og har selskaber i Danmark, Norge, Sverige og Finland. Oxford Research er en del af Oxford Gruppen.

Oxford Research A/S  
Falkoner Allé 20, 4.  
2000 Frederiksberg C  
Danmark  
(+45) 33 69 13 69  
office@oxfordresearch.dk  
www.oxfordresearch.dk

# Indhold

<b>1.</b>	<b>Indledning</b>	<b>1</b>
1.1	Metodiske overvejelser	1
1.2	Eksisterende viden	2
<b>2.</b>	<b>Sammenfatning</b>	<b>5</b>
2.1	Effekter for familierne	7
2.1.1	Tilfredshed med orloven	7
2.1.2	Relationen mellem fædre og deres børn	8
2.1.3	Børnenes udvikling	9
2.1.4	Rollefordeling	9
2.1.5	Arbejdsmarkedsdeltagelse	10
2.2	Effekter for virksomheder	11
2.3	Betydning for samfundet	12
<b>3.</b>	<b>Effekter af fædres orlov på familien</b>	<b>14</b>
3.1	De anvendte data og metoder	15
3.1.1	Registeranalyse	15
3.1.2	Spørgeskemaundersøgelse	16
3.2	Kapitlets opbygning	17
3.3	Hvilke fædre tager orlov?	17
3.4	Sammenhænge mellem orlov og mulige effektvariable	19
3.4.1	Forældres tilfredshed med barslen	20
3.4.2	Fædres involvering	23
3.4.3	Fædres tilknytning	25
3.4.4	Rollefordeling	28
3.4.5	Barns første sygedag	29
3.4.6	Familiens trivsel	31
3.4.7	Børnenes uddannelse	31
3.4.8	Betydning for arbejdsmarkedsdeltagelse	34
3.5	Diskussion af resultaterne om effekter på familier	37
<b>4.</b>	<b>Effekter for virksomheder</b>	<b>39</b>
4.1	Virksomhedernes tilgang til fædres orlov	39
4.1.1	Hvad gør virksomhederne?	40
4.2	Brugen af orlov og hvad fremmer brugen?	42
4.2.1	Strukturelle tiltags betydning for orloven	44
4.2.2	Arbejdspladskulturen har betydning for brugen af orloven	44
4.2.3	Rollemodeller viser vejen	47
4.2.4	Arbejdets organisering kan have en betydning for tilgangen til orlov	47
4.3	Betydningen af virksomhedens tilgang til fædres orlov	48
4.3.1	Arbejds miljø	48
4.3.2	Rekruttering (employer-branding)	49
4.3.3	Fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft	50
4.3.4	Kvinder i ledelse	52
4.3.5	Medarbejderkompetencer	53
4.4	Effekter af fædres brug af orlov eller fremmede faktorer	55

<b>Litteraturliste</b>	<b>57</b>
<b>5. Bilag 1: Yderligere kvantitative analyser</b>	<b>60</b>
5.1 Registeranalyse	60
5.2 Survey blandt forældre	63
5.2.1 Hvilke fædre tager orlov?	64
5.2.2 Sammenhænge mellem orlov og mulige effektvariable	64
<b>6. Bilag 2: Faktaark om tre virksomheders erfaringer</b>	<b>72</b>

# 1. Indledning

Mødre tager langt mere orlov end fædre. I gennemsnit tager danske mødre 298 dages orlov, mens fædre tager 31 dage. Forskellige aktører arbejder for at fremme fædres brug af orlovsmulighederne, og flere undersøgelser peger på, at der kan være positive virkninger forbundet med, at fædre tager mere orlov. Der er dog stadig brug for mere sikker viden på en række områder.

Formålet med denne undersøgelse er at tilvejebringe ny viden om effekterne af fædres brug af orlov på forskellige niveauer. Vi undersøger effekter for familierne, både fædre, mødre og børn. I den forbindelse har vi særligt fokus på at belyse sammenhængen mellem fædres orlov og relationen mellem fædre og børn, da der ikke har været så meget fokus på dette emne i litteraturen. Vi undersøger også effekterne for virksomheder og giver nogle input til, hvordan virksomhederne kan arbejde med fædres brug af orlov.

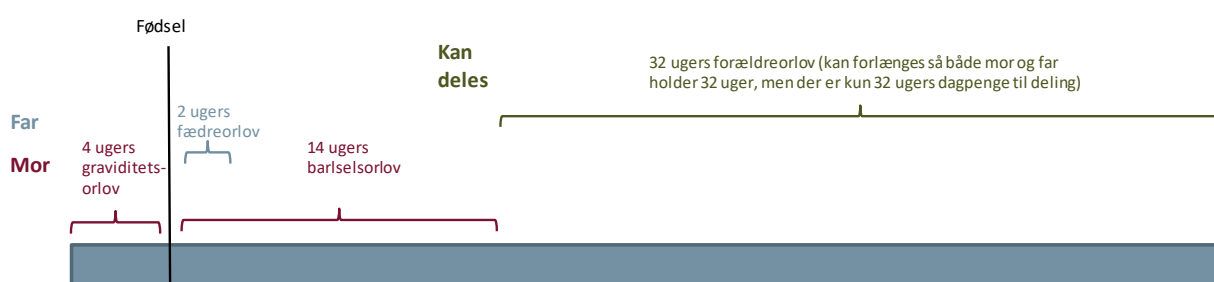
Metodisk baserer undersøgelsen sig på følgende kilder:

- Registerdata
- Spørgeskema med et repræsentativt udsnit af forældre
- Kvalitative casestudier i fem virksomheder.

Undersøgelsen er lavet af Oxford Research og Syddansk Universitet og finansieret af Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet.

## Danske regler for barsel og orlov i forbindelse med fødsler

I figuren vises de perioder med orlov, som henholdsvis fædre og mødre har ret til ifølge loven. Afhængigt af arbejdspladsen og de dertilhørende overenskomstforhold er de forskellige orlovsperioder med dagpenge eller løn.



### 1.1 METODISKE OVERVEJELSER

Den største udfordring ved at undersøge effekterne af fædres brug af orlov er at isolere orloven fra andre betydende faktorer. Fædre, der vælger at tage orlov, er gennemsnitligt forskellige fra fædre, der ikke tager orlov, på en række parametre. Nogle af dem er målbare, fx uddannelse, alder og beskæftigelsessituation, mens andre ikke er objektivt målbare, fx holdning til det at være far og til ligestilling.

De forskellige parametre har både betydning for, hvorvidt man tager orlov, og for en række andre faktorer, fx tilknytning til barnet, barnets trivsel, deling af opgaver i hjemmet osv.

De fleste effektstudier af fædres orlov bruger reformer af orlovsmulighederne til at fjerne disse forskelle. Ved at sammenligne fædre lige før og efter en reform kan man antage, at der ikke er forskel på fædrene. Den eneste forskel er dermed, om de har taget orlov eller ej og hvor meget. Forskellene i orlov skyldes altså ikke faktorer, der har med familiernes øvrige karakteristika at gøre, men at der tilfældigvis lige har været en reform. Forskelle i resultater kan dermed tilskrives fædrenes orlov. I vores undersøgelse gør vi på samme måde brug af en reform til at undersøge effekten af fædres brug af orlov på en række parametre i en registeranalyse med brug af et *regression discontinuity*-design.

Samtidig har vi gennemført en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt 1.298 fædre og 508 mødre. Her har vi undersøgt, om der er sammenhæng mellem fædres brug af orlov og forskellige parametre, herunder tilknytning, involvering og rollefordeling i hjemmet. For at sandsynliggøre, at eventuelle forskelle kan kobles til længden af fædrenes orlov, har vi kontrolleret for de målbare baggrundsvARIABLE, som har betydning.

Tredje del af undersøgelsen består af kvalitative casestudier af fem virksomheder, som på forskellige måder har positive erfaringer med orlov til fædre. Casestudierne har fokus på, hvilke effekter virksomhederne og medarbejderne opnår ved fædres orlov.

### Terminologi

Rapporten har fokus på betydningen af fædres brug af orlov. Fædreorlov er juridisk set en betegnelse for de to uger, som er øremærket til faderen efter barnets fødsel, mens barselorlov er den orlov, moderen tager efter fødslen, og forældreorlov er den, som kan deles. Vi interesserer os for fædrenes samlede orlov, dvs. både den del, som tages lige efter fødslen (fædreorlov), og den, som tages senere (forældreorlov). Derfor bruger vi betegnelsen orlov om al orlov, der tages i forbindelse med barnets fødsel (efter fødslen).

## 1.2 EKSISTERENDE VIDEN

Undersøgelsen bygger oven på eksisterende viden om effekterne af fædres brug af orlov.

Mange undersøgelser peger på, at det at blive forældre har forskellige betydninger for kvinder og mænd (Andersen, 2017). Man taler om en såkaldt *motherhood penalty* ved at få børn, der indebærer, at kvinder generelt tjener færre penge, efter at de har fået børn. For fædre er der ikke samme tendens; man taler ovenikøbet om en *fatherhood premium*, hvor fædres løn øges ved at få børn. Det skaber et løngab mellem mænd og kvinder.

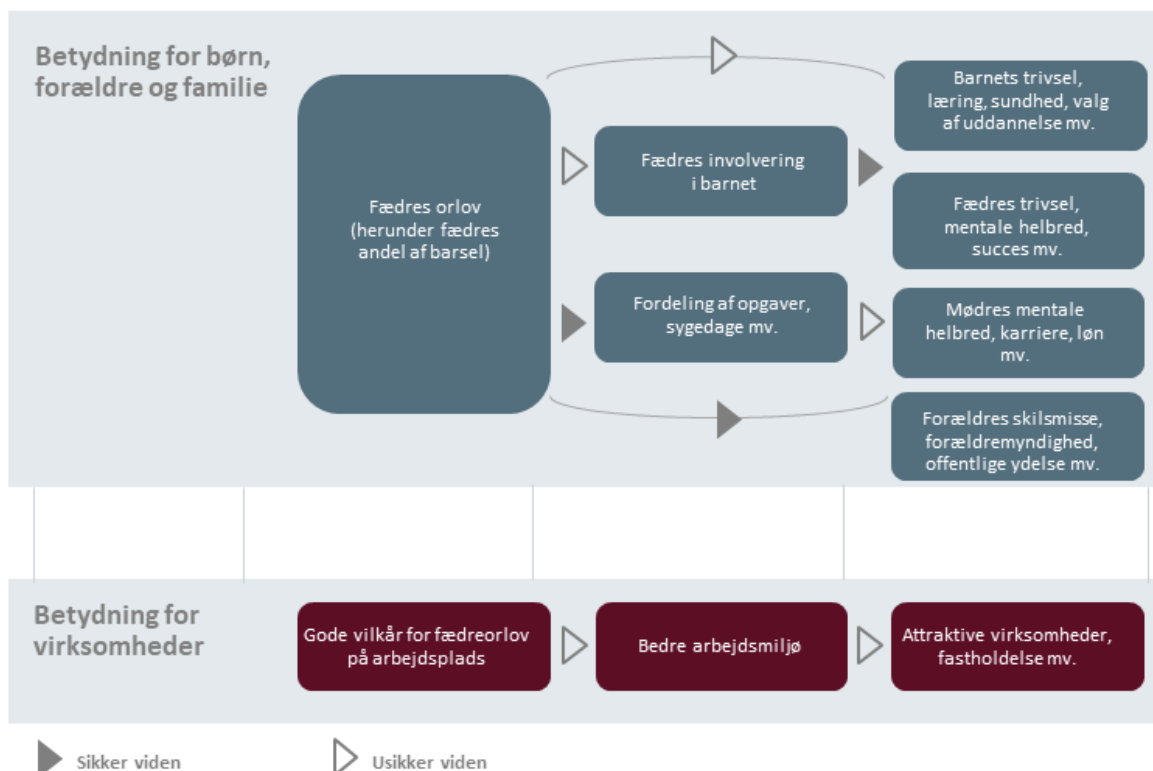
Et af de mest solide danske effektstudier af kvinders løn er Andersen (2017), som har påvist, at mor tjener mere, når far tager mere barsel, mens fars løn er upåvirket eller stiger lidt. Dermed er fædres

orlov med til at øge familiens samlede indkomst. Et lignende studie fra Sverige (Johansson, 2010) understøtter samme pointe, idet det viser, at moderens løn stiger, jo mere orlov far tager. Den svenske undersøgelse viser dog, at både mor og far tjener mindre på langt sigt, jo mere orlov de har taget, men at kvinderne mister flere penge ved orlov end mændene. Samtidig stiger kvindernes løn mere, end mændenes falder, når far tager orlov.

En del studier peger på, at børn af fædre, der har involveret sig i deres børn gennem barndommen, klarer sig bedre i livet (Allen & Daly, 2007; Opondo m.fl., 2016 og Schober, 2016). Fx viser Opondo m.fl. (2016), at fædres tidlige involvering har signifikant sammenhæng med barnets senere risiko for problemadfærd målt ved 9- og 11-årsalderen (Allen & Daly, 2007; Opondo et al., 2016; Schober, 2016). Undersøgelserne inddrager dog ikke om fædrene har holdt orlov. De undersøgelser, der kobler fædres brug af orlov sammen med børnenes senere resultater, viser typisk ikke entydige resultater, men enkelte studier peger på en sammenhæng. Et OECD-studie fra 2013 (Adema et al.) viser, at fædre, der tager orlov i mindst to uger i gennemsnit, laver flere aktiviteter relateret til børnepasning, fx at skifte bleer og hjælpe barnet med at spise. Flere har forsøgt at undersøge effekten af orlov på barnets trivsel, skoleresultater mv., men resultaterne er usikre. For eksempel undersøger Cools, Fiva et al. (2015), hvordan fædres brug af barselsorlov påvirker børnenes performance i skolen senere hen. De finder, at børnenes performance i skolen forbedres, specielt hvis faderen som minimum har samme uddannelsesniveau som moderen. Resultaterne kan dog være en smule usikre, da de to anvendte reformer ikke nødvendigvis er sammenlignelige. Et svensk studie (Månsdottor og Walin, 2015) finder ligeledes en sammenhæng mellem fædres relative andel af orloven og barnets senere karakterer i skolen.

Vi finder, at sammenhængen mellem fædres involvering og børns resultater er rimelig sikker viden, mens sammenhængen med fædrenes orlov er mere usikker. Derfor har vi i denne undersøgelse gerne villet se nærmere på sammenhængen mellem fædres orlov og fædres involvering og tilknytning til deres børn. Dermed kan vi koble fædres brug af orlov sammen med resultater for børnene gennem fædrenes involvering og tilknytning. Ræsonnementet er, at hvis fædres orlov er med til at styrke fædrenes involvering og tilknytning (under orloven og efter), så har det potentiale til at føre til øget trivsel, læring osv. på sigt. I tråd med anden forskning på området definerer vi involvering som graden af fars engagement i opgaver med barnet og dermed interaktion med barnet. Tilknytning definerer vi ud fra den relation, som faderen oplever at have med barnet.

Der er en række undersøgelser, der har undersøgt, om fædres brug af orlov hænger sammen med en mere lige arbejdsfordeling i hjemmet. Blandt andet finder Patnaik (2015) på baggrund af et studie af en reformændring af fædres orlov i Quebec, at den førte til en mere ligelig familiedynamik, hvor faderen laver mere husarbejde, og kvinder laver mindre. Der er tale om et omfattende studie af kausale sammenhænge af reformer vedr. fædres orlov, hvor der er anvendt tidsdagbøger til at undersøge tidsforbruget, hvilket kan give andre (og mere præcise) resultater end andre metoder. Også studier fra en nordisk sammenhæng peger i retning af mere lige arbejdsfordeling, omend resultaterne er mere blandede. Det er mindre velbelyst, hvilken betydning den bedre fordeling af opgaver har for familierne, men her er der som tidligere nævnt forskellige solide undersøgelser, der påpeger en direkte sammenhæng mellem fædres orlov og kvinders lønudvikling.



Betydningen for virksomheder er ikke særligt velbelyst. Organisationen Parental Leave Forum har lavet en undersøgelse af, hvilke kompetencer der udvikles under orlov – både hos mænd og kvinder. Der er ikke tale om en metodisk solid undersøgelse, men den viser indikationer af, at medarbejderne udvikler en række kompetencer, der er væsentlige på arbejdsmarkedet, herunder udholdenhed, effektivitet, forandringsparathed og løsningsorientering (Parental Leave Forum, 2018). SFI (Olsen, 2005) har undersøgt, hvordan arbejdspladskulturen har betydning for brugen af orlov, men uden et særskilt fokus på effekterne af orloven.

I de følgende tre kapitler præsenteres resultaterne fra vores analyser. I kapitel 3 præsenteres effekterne for familier, dvs. fædre, mødre og børn. Dette kapitel baserer sig på registeranalysen og dele af spørgeskemaet. I kapitel 4 præsenteres effekterne for virksomheder, baseret på interviews i virksomheder samt på dele af spørgeskemaet.



## 2. Sammenfatning

Formålet med denne undersøgelse er at tilvejebringe ny viden om effekterne af fædres brug af orlov på forskellige niveauer. Vi undersøger effekter for familierne, både fædre, mødre og børn. Vi undersøger også effekterne for virksomheder og giver nogle input til, hvordan virksomhederne kan arbejde med fædres brug af orlov.

Når vi undersøger effekter, så indebærer det, at vi undersøger, hvilken *betydning* fædres brug af orlov har. Vi forsøger med andre ord at undersøge, om der er en årsags- og virkningsammenhæng (kausalsammenhæng) mellem fædres orlov og en række parametre (effekt mål) med en så høj grad af sikkerhed som muligt.

### Undersøgte effekt mål

- For familierne
  - Forældres tilfredshed med fordelingen af orlov
  - Fædres involvering i barnet
  - Fædres tilknytning til barnet
  - Børnenes udvikling, herunder læring i skolen
  - Forældres fordeling af opgaver i hjemmet
  - Forældres brug af første sygedag
  - Forældrenes arbejdsmarkedsdeltagelse, herunder karriereforhold og indtjening.
- For virksomhederne
  - Fastholdelse
  - Tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft
  - Arbejds miljø
  - Virksomheders omdømme
  - Kvinder i ledelse.

Når man undersøger effekterne af fædres brug af orlov, er den største udfordring at isolere effekten. For hvornår er der tale om en egentlig effekt af orloven, og hvornår er der tale om, at det er de mest engagerede fædre, der vælger at tage lang orlov? Med andre ord har vi et selvselektionsproblem, hvor der er systematisk forskel på de fædre, der tager lang orlov, og dem, der tager ingen eller kort orlov. Derfor er sammenhænge ikke nødvendigvis det samme som effekt.

Vi har imødegået selvselektionsproblemet på flere måder gennem forskellige metodedesigns.

Vi har lavet et egentligt effekt design baseret på registerdata fra perioden omkring en barselsreform i 1998. Reformen fungerer som et naturligt eksperiment og løser dermed selvselektionsproblemet, idet man sammenligner familier, som er ens, bortset fra at de efter reformen har bedre mulighed for, at fædre tager orlov. Reformen førte til en målbar og signifikant stigning i anvendelsen af orlov til

fædre, men den var begrænset, idet kun 8 % af fædrene tog de ekstra to ugers orlov fra reformens start. Derfor kan man ikke forvente at finde store effekter af denne relativt begrænsede forøgelse.

Vi har også lavet et spørgeskema til et repræsentativt udsnit af forældre. I analysen har vi undersøgt, om der er sammenhænge mellem fædres brug af orlov og de forskellige mulige effekter. Vi har taget højde for selvselektionsproblemet ved at kontrollere for relevante baggrundsvariable, som vi ved har indflydelse på brugen af orlov og muligvis også vores effektvariable, herunder alder, uddannelse og beskæftigelse. Dermed holder vi baggrundsvariablene konstante i analyserne, så vi sammenligner fædre, der er ens på de kendte parametre. Vi kan dog ikke tage højde for ikke-målbare parametre, såsom bagvedliggende lyst til at engagere sig i barnet, og derfor er det stadig usikkert, om man kan tale om kausalsammenhænge.

Den sidste metode er interviews i fem virksomheder, hvor vi har talt med topledere, mellemledere, medarbejderrepræsentanter og fædre. Her får vi viden om oplevede effekter og har bedt de interviewede om selv at tage stilling til, om der er kausalsammenhænge.

Når det har været muligt, har vi brugt flere metoder til at undersøge samme effektmål.



Vi har fundet få effekter i registeranalysen, som er den egentlige effektmåling, hvor man med høj grad af sikkerhed kan tale om effekter. I spørgeskemaundersøgelsen finder vi en del interessante sammenhænge, som er signifikante, også når vi kontrollerer for relevante baggrundsvariable. I de tilfælde kan vi sige, at vores undersøgelse tyder på, at der er nogle effekter. I virksomhedsdelen finder vi nogle oplevede effekter. Vores sprogbud vedrørende undersøgelsens konklusioner afspejler graden af sikkerhed for, at der er tale om egentlig kausale effekter af fædrenes orlov.

Vores resultater passer godt ind i den eksisterende litteratur på området. I kvasi-eksperimentelle studier, som vores registeranalyse, findes ofte små og til dels modstridende kausale effekter. Dette kan ifølge Kitterød og Halrynjo (2017) skyldes, at reformerne, der anvendes i studierne, ikke nødvendigvis fører til mere despecialisering, da det afhænger af, hvordan de bruges. I denne undersøgelse var det begrænset, hvor mange fædre der faktisk tog den ekstra orlov, hvilket naturligt gør det svært at finde effekter med denne metode. Når vi finder få effekter, betyder det derfor ikke, at de ikke kunne

være der; det kan også hænge sammen med, at metoden betyder, at effekterne skal være ret store for at kunne måles. Derimod er det mere almindeligt at finde sammenhænge i studier, hvor der benyttes kvalitative metoder eller ses på statistiske sammenhænge, hvilket vi ser i vores undersøgelse (Kitterød og Halrynjo, 2017).

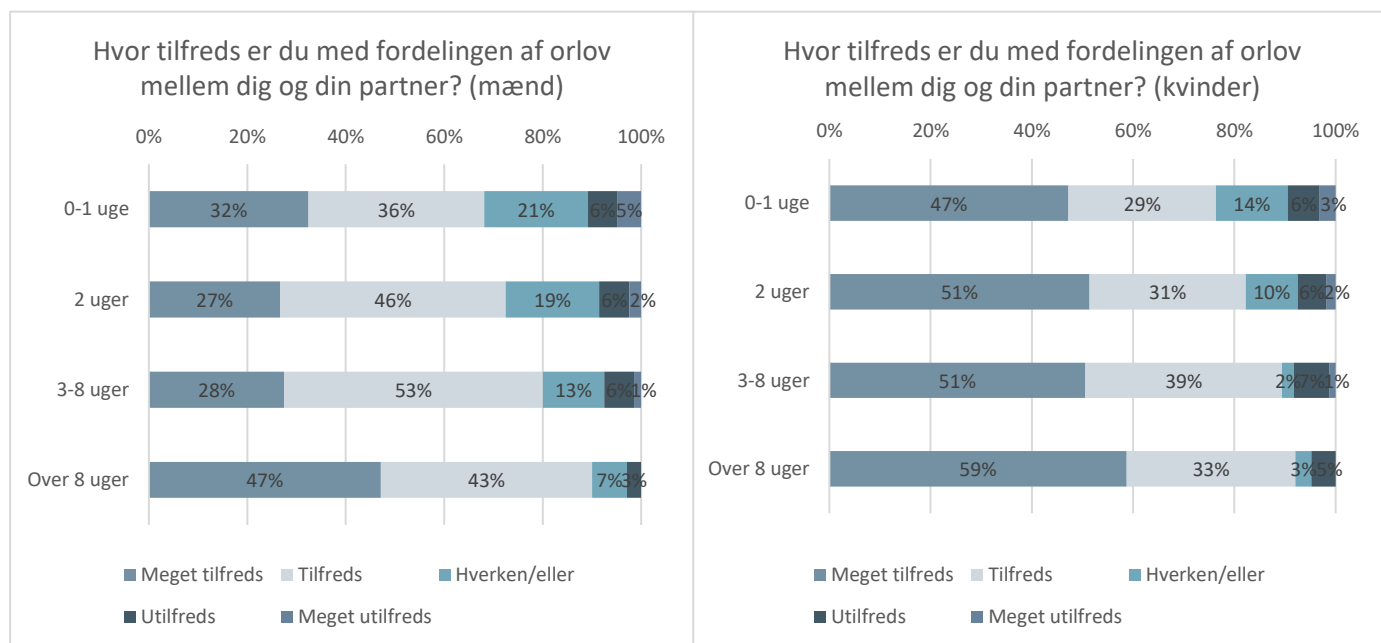
## 2.1 EFFEKTER FOR FAMILIERNE

Der er en række baggrundsvariable, der har betydning for, hvor meget orlov fædre tager. Yngre fædre tager mere orlov end ældre fædre, og fædre med en lang uddannelse tager længere orlov end fædre med en kort uddannelse. Derudover tager lønmodtagere mere orlov end selvstændige, og gifte tager mere orlov end skilte. Der er taget højde for baggrundsvariable i analyserne for at undgå, at de spiller ind på eventuelle sammenhænge.

### 2.1.1 Tilfredshed med orloven

Vores spørgeskema viser nogle interessante mønstre i forældrenes tilfredshed med fordelingen af orloven. Jo længere orlov faderen har holdt, jo mere tilfredse er forældrene med fordelingen. Det gælder altså både fædre og mødre; begge parter er mere tilfredse, jo længere orlov faderen har holdt, som det ses af figuren nedenfor. Samtidig viser analysen, at stort set alle (96 %) fædre, der ikke er tilfredse, gerne ville have holdt mere, mens der er en betydelig del af mødrene (40 %), som gerne ville have holdt mindre.

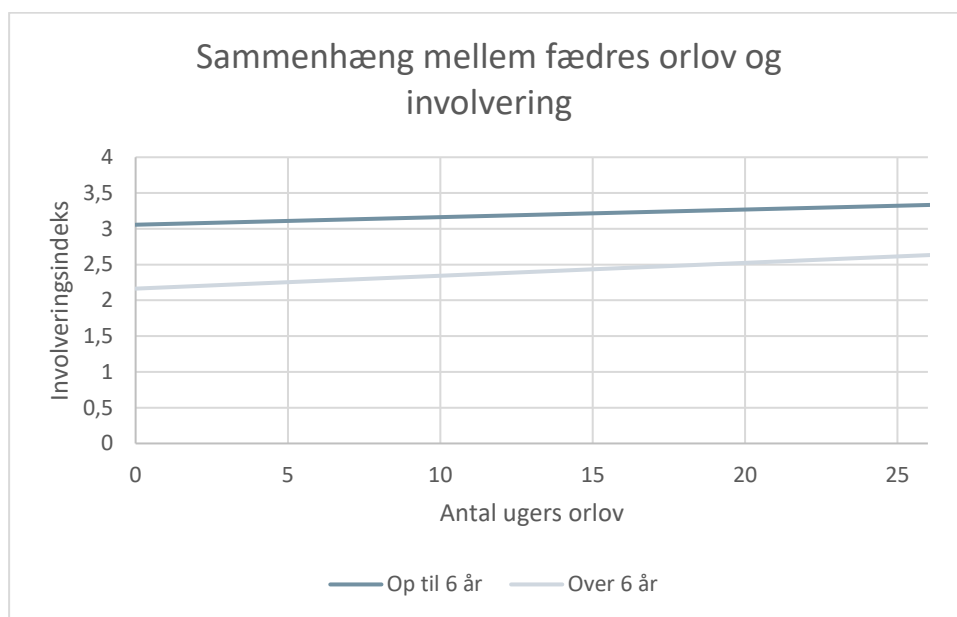
Figur 2-1: Tilfredshed med fordelingen af orlov ift. længden af fars orlov



### 2.1.2 Relationen mellem fædre og deres børn

Vi har fundet en lille, positiv sammenhæng mellem længden af fædrenes orlov og deres involvering i barnet, hvilket dækker over, hvor ofte de laver forskellige ting med deres børn, for eksempel spiser, leger eller læser med barnet. Stigningen ved en ekstra uges orlov for fædre med børn over 6 år svarer til 0,5 procentpoint pr. uge. For fædre med børn op til 6 år svarer stigningen til 0,3 procentpoint pr. uge. Sammenhængen er vist i nedenstående figur.

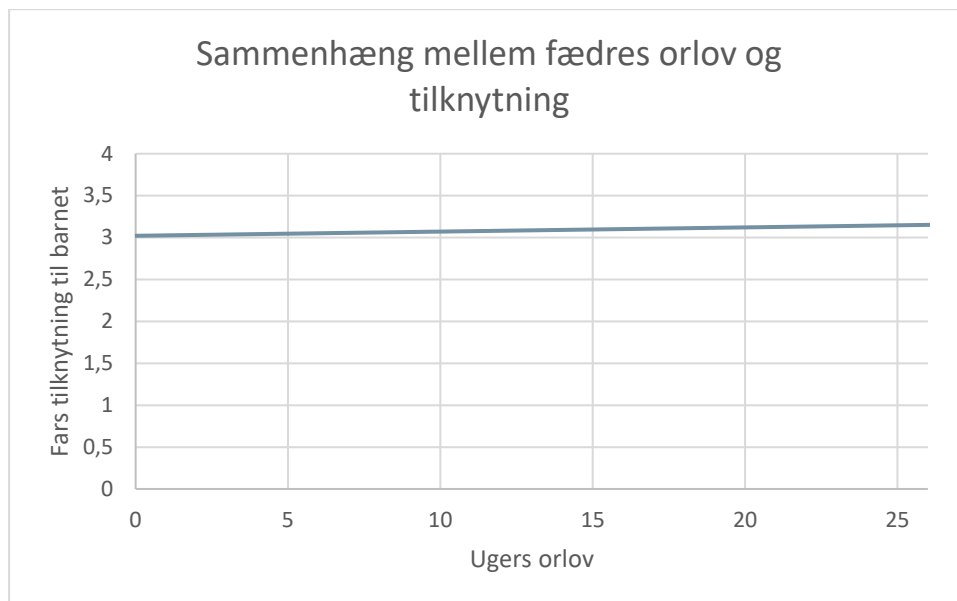
Figur 2-2: Sammenhængen mellem orlov og involvering



Mænd (op til 6 år,  $n = 234$ ), over 6 år,  $n = 700$ )

Vi finder også en lille, positiv sammenhæng mellem længden af fædres orlov og deres tilknytning til børnene. Tilknytning beskriver tætheden af relationen mellem far og barnet. Stigningen ved en ekstra uges orlov svarer til 0,1 procentpoint pr. uge, altså er den meget lille. Sammenhængen er vist i nedenstående figur.

Figur 2-3: Sammenhængen mellem orlov og tilknytning



Mænd,  $n = 1289$

### 2.1.3 Børnenes udvikling

Vi har undersøgt en række mulige effekter på børnenes udvikling gennem vores registeranalyse, som er et egentligt effektdesign. Vores hovedresultat er, at der er en positiv effekt på afgangskaraktererne i matematik i folkeskolen for drenge. Analysen viser en statistisk signifikant effekt på et halvt karakterpoint af reformen, som betød, at flere fædre holdt orlov. Derudover ses en klar social gradient i effekten på afgangskaraktererne i matematik; effekterne er større for børn af fædre med højere uddannelsesniveau ved fødslen og kun statistisk signifikant for børn af fædre med en videregående uddannelse. For piger er der ikke en statistisk signifikant sammenhæng. Disse resultater er i tråd med lignende studier fra Norge.

Disse resultater hænger godt sammen med vores spørgeskemaresultater, der tyder på, at fædres brug af orlov har en positiv effekt på fædrenes involvering i og tilknytning til barnet. Der findes omfattende litteratur, der dokumenterer, at tidlige hændelser og investeringer i børns liv kan have potentielt langtrækkende effekter. I dette tilfælde peger undersøgelsen på, at tidlig involvering og tilknytning kan hæve børnenes karakterer i skolen, hvilket kan skyldes, at fædre hjælper børnene med lektierne gennem hele skoletiden, når de gør det, mens børnene er små.

### 2.1.4 Rollefordeling

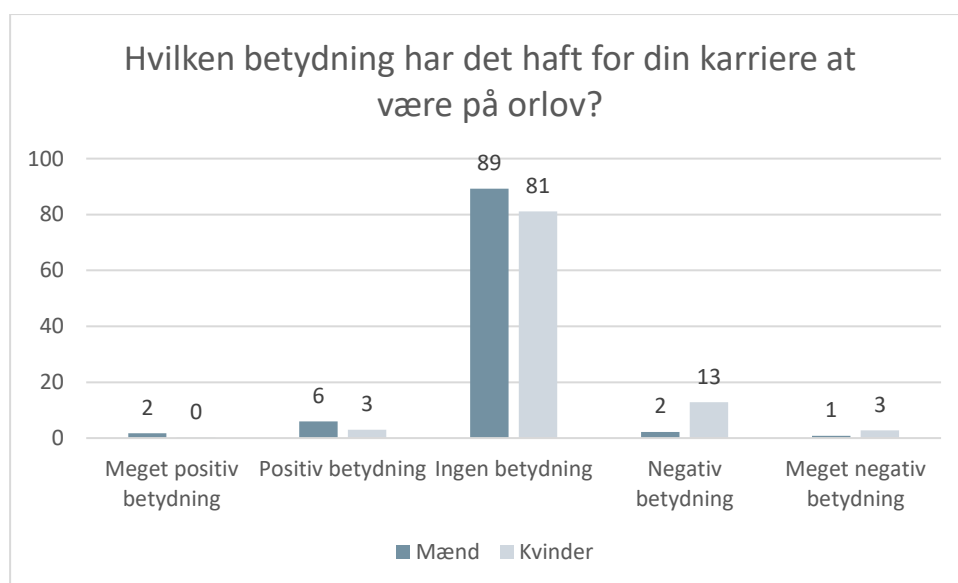
Vi har undersøgt rollefordelingen mellem forældrene ved at spørge i spørgeskemaet, hvor ofte forældrene udfører forskellige opgaver i hjemmet, for eksempel at vaske tøj eller lave mad. Analysen viser, at de fædre, der har holdt mindst 3 ugers orlov, også tager en større andel af opgaverne i hjemmet. Analysen peger altså på, at fædres brug af orlov fører til en mere lige rollefordeling.

Vi kan også se et tydeligt mønster mod mere lige rollefordeling i spørgeskemaet, når det handler om at tage barnets første sygedag. Her viser analysen, at jo længere orlov far har taget, jo oftere tager han barnets første sygedag. Vi har også undersøgt dette effektmål i registeranalysen baseret på barselsreformen. Her kunne vi ikke finde samme sammenhæng.

### 2.1.5 Arbejdsmarkedsdeltagelse

Vi har spurgt forældrene, hvilken betydning de mener orloven har haft for deres karriere og løn. De fleste mener ikke, at orlov har haft en betydning. Men mænd mener oftere, at det har en positiv betydning, kvinder oftere, at det har en negativ betydning.

Figur 2-4: Vurdering af orlovs betydning for karrieren



$n$  (mænd = 1088, kvinder = 397)

Når vi kigger på betydningen af orlovens længde, så kan vi se, at der igen er en kønsbestemt forskel. For mænd viser analysen, at jo længere orlov de har holdt, jo mere positiv betydning vurderer de, at orloven har haft for deres karriere og lønudvikling. For kvinder er det omvendt, her gælder det, at jo længere orlov de har holdt, jo mere negativ betydning vurderer de, at orloven har haft. Det skal dog siges, at over 80 % i alle undergrupper mener, at det ikke har haft hverken positiv eller negativ betydning.

Vores registeranalyse kan ikke påvise nogen effekter vedrørende karriere eller indtjening, men resultaterne stemmer godt overens med andre undersøgelser, der viser, at kvinders indtjening falder, når de får børn, mens det samme ikke gælder for mænd.

## 2.2 EFFEKTER FOR VIRKSOMHEDER

I de fem virksomheder, der indgår i undersøgelsen, har fædrene haft gode strukturelle muligheder for at holde orlov i form af ret til 10-25 ugers orlov med fuld løn. Det er dog forskelligt, i hvilken grad virksomhederne arbejder strategisk med fædres orlov. Nogle steder arbejder de aktivt med at fremme kulturen for, at fædre tager orlov, og med at sætte gode rammer for det, fx i form af strukturerede dialoger om, hvordan overgangen skal foregå, mens de andre steder blot har gode strukturelle muligheder for orlov, men ikke italesætter det i særlig høj grad.

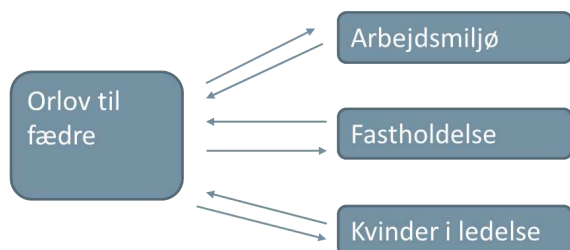
Retten til orlov med løn i casevirksomhederne betyder, at det ikke er en økonomisk ulempe for familien, når faderen holder en god del af orloven. Tværtimod kan det være en fordel, hvis faderen tjener mere end moderen. Samtidig holder fædrene i de fem virksomheder relativt meget orlov, og der ses en stigning i brug af orloven. Det peger altså på, at strukturerne, dvs. orlovsrettighederne og de økonomiske incitamenten, har en stor betydning, hvilket mange andre undersøgelser også peger på (SFI, 2013). Undersøgelsen viser således, at det strukturelle har betydning, idet fuld løn under orlov gør, at flere fædre tager en længere orlov.

Undersøgelsen viser også, at det ikke er alle fædre i casevirksomhederne, som benytter sig af muligheden for orlov eller benytter samtlige uger med fuld løn, som de har ret til. Det er derfor også tydeligt, at kulturen har en stor betydning. Kulturen kan være med til både at fremme og hæmme fædres brug af orloven. Særligt fremhæves rollemodeller fra ledelsen som en betydelig, fremmende faktor.

Fundene af kulturens betydning i virksomhederne understøttes af vores spørgeskemaundersøgelse, som viser, at mænd og kvinder har forskellige opfattelser af, hvordan virksomhederne ser på orlov. Omkring 11 % af mændene er enige eller helt enige i, at deres arbejdsgiver ser fædres brug af orlov som et problem, hvilket kun gør sig gældende for 2,7 % af kvinderne. Dette er en statistisk signifikant forskel. Desuden har arbejdsgiverens holdning haft betydning for længden af orlov i langt højere grad for mændene end kvinderne. Her er 17,5 % af mændene enige eller uenige i, at arbejdsgiverens holdning har haft betydning for længden af deres orlov mod kun 7,7 % af kvinderne.

Manglen på viden om mænds rettigheder til orlov kan ligeledes være en barriere for brugen. For eksempel viser undersøgelsen, at få fædre har præcis viden om antallet af uger med fuld løn, som de har ret til i forbindelse med orlov.

Når vi undersøger effekter for virksomheder, så er orlov til fædre svært at adskille fra gode arbejdsmiljøforhold generelt. Orlov til fædre ses som et personalegode, der sammen med andre tiltag for godt arbejdsmiljø er med til at fremme rekruttering og fastholdelse i virksomhederne. Der er et samspil mellem gode vilkår for fædres orlov, godt arbejdsmiljø, god fastholdelse og flere kvinder i ledelse, hvor elementerne gensidigt understøtter hinanden.



Flere af virksomhederne peger på, at gode orlovsmuligheder har betydning for employer-branding og kan bruges aktivt i rekrutteringen. Gode vilkår betragtes dog også blandt virksomhederne som en nødvendighed, fordi de forventes af medarbejderne. Spørgeskemaundersøgelsen bekræfter også, at gode orlovsvilkår for kvinder og mænd spiller positivt ind på virksomhedens omdømme, da under 5 % er hhv. uenige eller helt uenige i dette udsagn.

Gode orlovsvilkår spiller således positivt ind på virksomhedens omdømme, men det er ikke et af de vigtigste parametre i forhold til rekruttering og fastholdelse. Også her tyder det på, at gode vilkår for at tage orlov spiller ind på det samlede arbejdsmiljø, særligt ift. familievenlige arbejdspladser, hvor det har stor betydning. Balance mellem arbejdsliv og privatliv er et af de parametre, som flest udpeger i forhold til at gøre en arbejdsplads attraktiv. Her har mænd og kvinder dog forskellige opfattelser af, hvad der gør en arbejdsplads attraktiv. Mænd har større fokus på løn, mens kvinder har større fokus på balance mellem familie og arbejdsliv. 53 % af mændene vægter dog stadig balance mellem arbejdsliv og privatliv i top 3, mens det gælder for 65 % af kvinderne.

Undersøger vi orlovens effekt på kvinder i ledelse, ser vi, at kvinder i højere grad end mænd er helt enige i, at mænds gode orlovsforhold er karrierefremmende for kvinder. Spørgeskemaundersøgelsen viser nemlig, at 37 % af mændene og 43,8 % af kvinderne er enige eller helt enige i, at mænds gode orlovsforhold er karrierefremmende for kvinder. Forskellen er statistisk signifikant. Mænds orlovsforhold opfattes således som en betydende faktor for kvinders ledelsespositioner.

Fædre, der holder orlov, opnår en række kompetencer, som også kan bruges på arbejdspladsen, herunder empati og effektivitet. Fædrene giver flere konkrete eksempler på, at de har oplevet dette, og lederne er enige. Det er uklart, om de nye kompetencer hænger sammen med dét at blive far eller selve orloven – men oplevelsen er, at orloven styrker kompetencerne, da man ved længere orlov får mere anledning til at opøve forældrekompetencerne.

**Arbejdsrelevante kompetencer opnået under orloven**

- Empati
- Planlægning
- Effektivitet
- Grundlæggende ro

### 2.3 BETYDNING FOR SAMFUNDET

Når fædre tager orlov, har det en række positive konsekvenser for familierne og for virksomhederne. På samfundsniveau giver dette også nogle ligestillingsmæssige og økonomiske fordele.

Når fædre tager mere orlov, peger undersøgelsen på, at der opstår mere ligestilling i familierne. De traditionelle kønsroller, hvor moderen er omsorgspersonen, der står for børn og opgaver i hjemmet,



mens faderen tjener pengene, bliver mindre markante. Undersøgelsen peger på, at faderens orlov er med til at give en tættere relation mellem far og barn og giver mulighed for, at faderen kan påtage sig en række af de opgaver, som før var moderens. Det gælder for eksempel barns første sygedag, som faderen nemmere kan tage, fordi han er blevet mere vant til at være sammen med barnet. Det gælder også opgaver i hjemmet, såsom tøjvask, som faderen typisk får ansvaret for under en længere orlov. Det giver en højere grad af ligestilling, som er begge køn til gavn. Moderen kan dele ansvaret og får mere frihed til at bruge tiden på andre ting (fx arbejde eller egen fritid). For faderen er relationen til børnene en stor styrke ift. hans trivsel, sundhed og retsstilling ved evt. samlivsbrud (Forum for mænds sundhed 2017, IMR, 2014).

Mere ligestilling giver bedre muligheder for, at kvinders kompetencer kommer i spil på arbejdsmarkedet. I dag er der for eksempel en stor overvægt af mænd i ledende stillinger<sup>1</sup>. Dette peger på, at der er et spild af ressourcer, hvilket kun bliver større i de kommende år, eftersom flere kvinder tager en lang uddannelse. Samfundsøkonomisk set vil en ligelig fordeling af kvinder og mænd på arbejdsmarkedet – også i ledelsespositioner – give den bedste udnyttelse af kompetencerne. En mere ligelig fordeling af orloven er med til at styrke ligheden på arbejdsmarkedet og vil derfor være en økonomisk gevinst for samfundet.

---

<sup>1</sup> Tal fra Statistikbanken 2016 viser fx, at 5,7 % af de mandlige lønmodtagere har en ledende stilling, hvorimod det samme gælder for 2,4 % af de kvindelige lønmodtagere, jf. <https://www.statistikbanken.dk/LIGEDI9>.

### 3. Effekter af fædres orlov på familien

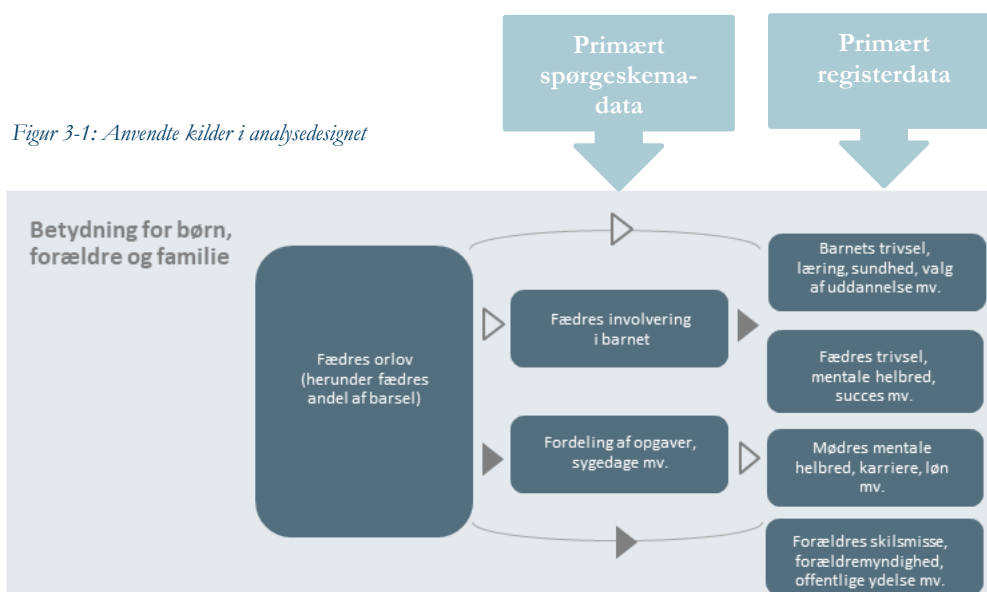
I dette kapitel fokuserer vi på fædres orlovs betydning for familien. Vi analyserer, om orlov har en betydning for såvel relationerne mellem familiemedlemmerne som for de enkelte familiemedlemmer. I kapitlet undersøger vi blandt andet betydningen af fædres orlov på faderens tilknytning og involvering i sit barns liv. Vi undersøger også, om længden af fars orlov har en betydning for barnets trivsel og udvikling.

Vi har undersøgt effekterne af fædres orlov med to forskellige metoder. Dels har vi indhentet data gennem en registeranalyse, dels har vi hentet data gennem en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse.

Med data fra spørgeskemaundersøgelsen har vi mulighed for at undersøge familiernes nuværende relationer og handlemønstre. Det giver os et godt grundlag for at analysere, om familier med en far, der har holdt en lang orlov i forbindelse med sit barns fødsel, har nogle andre handlemønstre end familier, hvor faderen har taget en kort orlov i forbindelse med sit barns fødsel. Det giver os grundlag for at drage nogle konklusioner om sammenhængen mellem længden af fars orlov og de kortsigtede effektmål i vores analysedesign.

Med data fra registeranalysen har vi mulighed for at se på, hvordan børns og voksnes liv har udviklet sig, siden barnet blev født, og faderen holdt orlov. Det giver os et godt grundlag for at undersøge, om længden af orlov har en betydning for de effektmål, registrene indeholder. Det gælder for børnenes vedkommende blandt andet deres faglige niveau i 9. klasse og deres valg af ungdomsuddannelse. For forældrenes vedkommende gælder det blandt andet indkomst og uddannelse.

Ved at kombinere de to kilder kan vi følge hele den effektkæde, vi har opstillet i vores analysedesign.



### 3.1 DE ANVENDTE DATA OG METODER

Der er som nævnt anvendt registeranalyse og en spørgeskemaundersøgelse. Herunder gennemgår vi kort de to metoder og de data, der ligger bag.

#### 3.1.1 Registeranalyse

Formålet med registeranalysen er at estimere de kausale effekter af øget orlov til fædre. Udfordringen ved dette er, at orlov ikke er tilfældigt fordelt blandt fædre. Sandsynlige årsager til selektion i forbindelse med fædres brug af orlov er, at de familier, hvor faderen benytter sig af orlov efter fødsel, i forvejen er mere velfungerende og sunde familier med et større ønske om ligestilling i parforholdet.

Metoden, vi anvender, er et kvasi-eksperimentelt design svarende til niveau 4 af The Maryland Scientific Methods Scale (SMS), hvor en tidligere barselsreform (et såkaldt eksogent stød) tilfældigt allokerer familierne i interventions- og kontrolgrupper baseret på fødselsdato. Denne metode er kendt som noget af det tætteste, vi kan komme på et kontrolleret lodtrækningsforsøg uden rent faktisk at trække lod om adgang til en indsats.

Vi anvender dernæst barselsreformen fra 1998 som et *naturligt eksperiment*, hvor fædre, der ikke er påvirket af reformen, vil agere som en slags kontrolgruppe for fædre, der er påvirket af reformen. Vores estimater kan således tolkes som en slags *intention-to-treat (ITT)*-effekt af barselsreformen, det vil sige effekten af bedre mulighed for, at fædre kan tage orlov (en såkaldt reformeffekt).<sup>2</sup> Med loven af 1998 forlængedes den samlede barsel med dagpenge efter fødslen til 26 uger. Efter den 24. uge var det kun faderen, der havde ret til barselsdagpenge i ugerne 25 og 26 efter fødslen. Ændringen i barselslovgivningen i 1998 er særlig idet; 1) der indførtes øremærket barsel til faderen, 2) den øremærkede barsel til fædre kom som en udvidelse af uger med kompenseret barsel, *uden* at den 3) ændrede antallet af uger, hvor moderen kan modtage compensation, og 4) reformen gjaldt hele arbejdsmarkedet og ikke kun udvalgte sektorer som følge af overenskomstforhandlinger, hvor en særlig bekymring vil være forskelle eller selektion mellem de individer, der er omfattet af en bestemt overenskomst og det øvrige arbejdsmarked.

Reformen førte til en målbar og signifikant stigning i anvendelsen af orlov til fædre. Den var dog begrænset, idet kun 8 % af fædre tog de ekstra to ugers orlov fra reformens start. Der skal derfor relativt store effekter til, for at de kan måles med dette design.

Økonometrisk bygger analysen på et såkaldt *Fuzzy Regressionsdiskontinuitetsdesign (RDD)*. Centralt for metoden er, at sandsynligheden for, at fædre holder orloven, ændres abrupt (diskontinuert) ved skæringsdatoen for reformen, og at fødsler tæt på denne dato ikke kan vælge placering før eller efter.

---

<sup>2</sup> ITT-effekten er typisk den interessante i politisk sammenhæng, da man kan øge fædrenes incitamenter til at tage orlov (eksempelvis via en reform), men ikke kan tvinge dem til at tage orlov. Derudover er compliansen ved reformen som vist i de følgende figurer relativt lille (dvs. gruppen af fædre, som benytter reformen til at tage barsel), hvilket medfører en stor usikkerhed i estimaterne af effekter af at tage barselsorlov.

RDD udnytter således, at den præcise placering af fødsler omkring skæringsdatoen, hvor barselsreformen indtræder, er tilnærmelsesvis tilfældig som i et kontrolleret lodtrækningsforsøg. Det er altså et studiedesign med høj intern validitet og stor troværdighed i forhold til identifikation af effekter, hvis vi kan argumentere for, at de to grupper ikke er forskellige fra hinanden på systematisk vis nær skæringsdatoen, og at indsatsen (reformen) dermed er så godt som tilfældig (Lee and Lemieux, 2010). Den primære antagelse er, at sammenhængen er kontinuert, og at et hop i sandsynligheden for et givent udfald omkring skæringsdatoen dermed alene kan tilskrives barselsorloven. Det samme studiedesign anvendes af Rieck (2012) og Kotsadam et al. (2011) til at undersøge effekterne af den norske barselsreform ”fædrekvoten” i 1993 på forældrenes arbejdsmarkedsudfald samt af Rasmussen (2010), der undersøger effekten af den danske barselsreform i 1984 på børnenes senere uddannelsesvalg.

### 3.1.2 Spørgeskemaundersøgelse

Der er en række af de forventede effekter af fædres orlov, der ikke kan afdækkes gennem registeranalyse. Det skyldes ganske simpelt, at der ikke er registerdata for eksempelvis forældres ligestilling i hjemmet og deres tilknytning til deres barn. I stedet har vi gennemført en omfattende spørgeskemaundersøgelse, der afdækker blandt andet forældrenes forhold til deres barn samt orlovens betydning for forældrenes adfærd i familien og i hjemmet. Gennem en spørgeskemaundersøgelse blandt mødre og fædre har vi afdækket følgende mulige effekter af fædres orlov.

- For familierne
  - Forældres tilfredshed med fordelingen af orlov
  - Fædres involvering i barnet
  - Fædres tilknytning til barnet
  - Forældres fordeling af opgaver i hjemmet
  - Forældres brug af første sygedag
  - Forældrenes arbejdsmarkedsdeltagelse, herunder karriereforhold og indtjening.
- For virksomhederne
  - Fastholdelse
  - Tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft
  - Arbejdsmiljø
  - Virksomheders omdømme
  - Kvinder i ledelse.

Spørgeskemaundersøgelsen er besvaret af 1.298 mænd og 508 kvinder. Stikprøven består således af 1.806 forældre, som har fået børn efter ændringen af barselslovgivningen i 2002. Spørgeskemaet indeholder spørgsmål, der operationaliserer de ovenstående effektvariable. Derudover indeholder spørgeskemaet spørgsmål om længden af forældrenes orlov efter fødsel samt om en lang række baggrundsinformationer såsom indkomst, uddannelse, beskæftigelse, alder og andet, der kan forventes at have en betydning for enten længden af fædres orlov eller en eller flere af de effektvariable, der er opstillet ovenfor. Der foretages en række regressionsanalyser, hvor der statistisk kontrolleres for observerbare forskelle familierne imellem.

### 3.2 KAPITLETS OPBYGNING

Kapitlet er struktureret således, at vi først foretager en afdækning af, hvilke forhold der har betydning for, om fædre tager orlov. Herefter har vi analyseret sammenhængen mellem de forventede effekter og længden af fædrenes orlov fordelt på de forskellige temaer. Undervejs i kapitlet sammenligner vi fædrenes besvarelser med mødrenes besvarelser. Der vil blive præsenteret data fra både spørgeskemaundersøgelsen og registeranalysen. Data fra spørgeskemaundersøgelsen er den primære datakilde i størstedelen af kapitlet, mens registeranalysen inddrages i afsnittene om familiens trivsel, børnenes uddannelse og betydningen for forældrenes position på arbejdsmarkedet. Til sidst i kapitlet har vi samlet resultaterne. De effekter, der er knyttet til virksomheder, er analyseret og afrapporteret i kapitel 5.

### 3.3 HVILKE FÆDRE TAGER ORLOV?

Allerførst har vi set på, hvor lang orlov fædrene i vores datasæt fra spørgeskemaundersøgelsen har taget. Fædrene har i gennemsnit taget 5,9 ugers orlov, mens det mest normale er at tage to uger. Gennemsnittet på 5,9 ugers orlov ligger fint i tråd med de seneste tal fra Danmarks Statistik, som viser, at den gennemsnitlige orlov efter fødsel for en far var 31 dage i 2015. Af tabellen nedenfor fremgår det, at mere end en tredjedel af alle fædre holder sig til de to ugers øremærket fædreorlov. Det svarer nogenlunde til fordelingen i befolkningen jf. Danmarks Statistik.

Længde af fars orlov ifølge far selv	
<b>0-1 uge</b>	16 %
<b>2 uger</b>	38 %
<b>3 til 8 uger</b>	22 %
<b>9 uger eller mere</b>	24 %

Som et indledende skridt i analysen har vi kortlagt, hvilke faktorer der har indflydelse på, om fædre gør brug af deres ret til orlov. Vi har undersøgt sammenhængen mellem de baggrundsinformationer, vi har indhentet om forældrene, og længden af fædrenes orlov. Resultaterne af analysen fremgår af nedenstående tabel. Tabellen tager udgangspunkt i de svar, fædrene har afgivet i spørgeskemaundersøgelsen.

Fars karakteristika	Sammenhæng med længden af fars orlov?	Sammenhængens retning
<b>Fars alder</b>	Ja	Yngre fædre tager oftere lang orlov.
<b>Beskæftigelse</b>	Ja	Lønmodtagere holder oftere lang orlov end de øvrige grupper.
<b>Uddannelse</b>	Ja	Jo længere uddannelse, jo større sandsynlighed for at tage lang orlov.
<b>Relation til anden forælder</b>	Ja	Gifte/samlevende holder længere orlov end skilte/ikke-samlevende.
<b>Mors indkomst</b>	Ja	Jo mere mor tjener, jo større sandsynlighed er der for, at far tager lang orlov.

Tabellen ovenfor viser, at der er en række forhold, der har en sammenhæng med, hvor lang orlov fædre tager. Sammenhængene svarer i øvrigt overens med øvrige undersøgelser, der viser, at det særligt er unge og veluddannede fædre, der tager længere orlov.

Vi har også undersøgt, om andre faktorer ser ud til at have betydning, men har ikke fundet en klar sammenhæng. Det gælder faderens indkomst, branche for arbejdsplads, region og barnets køn.

I spørgeskemaet har vi også stillet en række spørgsmål, der viser noget om respondenternes syn på ligestilling i samfundet. Konkret har vi spurgt om synet på barselsvilkår for mænd og kvinder. Det er også med til at give et billede af, hvad der kendetegner de fædre, der tager en længere orlov. Af tabellen nedenfor fremgår det, at de fædre, der har et positivt syn på barsel, også er dem, der tager den længste orlov.

Spørgsmål	Sammenhæng med længden af fars orlov?	Sammenhængens retning
<b>Hvor enig: Gode barselsvilkår for kvinder og mænd er vigtige for at gøre arbejdspladsen attraktiv.</b>	Ja	Jo længere orlov, jo mere enig.
<b>Hvor enig: Gode barselsvilkår for mænd er fremmende for flere kvinder i ledelse.</b>	Ja	Jo længere orlov, jo mere enig.
<b>Hvor enig: Det spiller positivt ind på virksomhedens omdømme, hvis der er gode barselsvilkår for kvinder og mænd.</b>	Ja	Jo længere orlov, jo mere enig.

Endelig har vi stillet en række spørgsmål til fædrenes ansættelsesforhold. Det viser sig ikke overraskende, at der også er en sammenhæng mellem længden af orlov og kulturen og opbakningen fra fædrenes arbejdsplads.

Spørgsmål	Sammenhæng med længden af fars orlov?	Sammenhængens retning
<b>Hvor enig: Naturlig del af arbejdsplads, at fædre tager orlov.</b>	Ja	Jo længere orlov, jo mere enig.
<b>Hvor enig: Min arbejdsgiver bakker op om, at fædre tager orlov.</b>	Ja	Jo længere orlov, jo mere enig.
<b>Hvor enig: Min arbejdsgivers holdning til orlov har haft betydning af længden af barsel.</b>	Ja	?

Det viser sig altså, at arbejdspladsens holdning har en indflydelse på, hvor lang orlov fædre tager. Det bakkes op af andre undersøgelser. I kapitlet om virksomhedseffekter kommer vi nærmere ind på betydningen af arbejdspladsens holdning og kultur.

I forhold til undersøgelsen af effekterne af fædres orlov har de ovenstående fund stor betydning, da undersøgelsen skal tage højde for, at fædrenes baggrund også kan have betydning for de opstillede effektvariable. De baggrundvariable, der viser en sammenhæng med længden af orlov, vil derfor blive integreret i de statistiske modeller, der præsenteres senere i kapitlet.

### 3.4 SAMMENHÆNGE MELLEM ORLOV OG MULIGE EFFEKT VARIABLE

Det næste skridt i analysen af de indsamlede data er at undersøge sammenhængen mellem længden af fædres orlov og de udvalgte effektvariable. Med andre ord undersøger vi, om længden af fædres orlov har en signifikant sammenhæng med involvering i barnet, fordeling af opgaver i hjemmet, fastholdelse på arbejdspladsen med videre. Som udgangspunkt har forventningen været, at længden af fædres orlov har en sammenhæng med alle de opstillede variable. Variablene er udvalgt ud fra tidligere undersøgelser, som med større eller mindre sikkerhed har fundet en sammenhæng mellem fars orlov og de opstillede variable.

I analysen har vi fokus på længden af fædrenes orlov. Den er målt på to måder. I regressionsanalyserne har vi anvendt længden i uger, mens varigheden i andre dele af analysen er kategoriseret som følger:

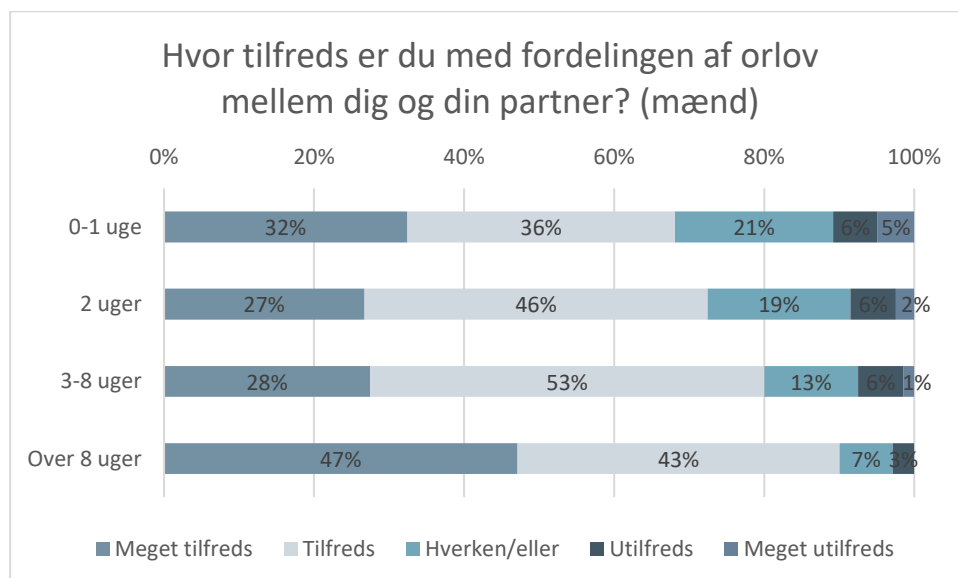
- 0 til 1 uger
- 2 uger
- 3 til 8 uger
- 9 uger eller mere.

Vi har også undersøgt, om der er en sammenhæng mellem fars andel af den samlede orlov og de forventede effekter. Her har vi ikke kunnet finde statistisk signifikante sammenhænge, hvilket betyder, at vi ikke kan sige noget om, hvorvidt fædrenes andel af barslen har betydning for de forskellige parametre. Vi har derfor valgt at fokusere på den absolutte længde af fædrenes orlov frem for den relative.

### 3.4.1 Forældres tilfredshed med barslen

I dette afsnit undersøger vi, hvilken betydning længden af fædres orlov har for forældrenes tilfredshed med fordelingen af orloven mellem dem selv og deres partner. Her viser det sig, at fædre, der har holdt længere orlov generelt, er mere tilfredse end de fædre, der har holdt kortere orlov. Forskellene er statistisk signifikante, og vi kan dermed med en høj grad af sikkerhed sige, at der er en sammenhæng mellem længden af orlov og tilfredsheden, hvilket tyder på, at den større tilfredshed skyldes orlovens længde.

Figur 3-2: Tilfredshed med fordelingen af orlov ift. længden af fars orlov

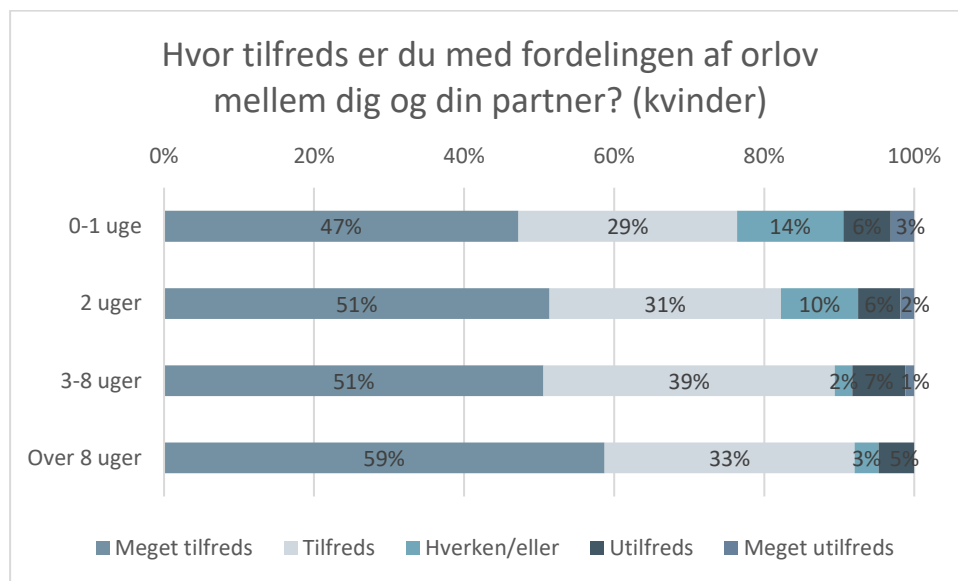


Mænd, n = 1271



Det samme billede får vi, når vi undersøger mødrenes tilfredshed med fordelingen af orloven og sammenholder den med længden af fædrenes orlov. I figuren nedenfor ses det, at mødrene gennemsnitligt er mere tilfredse, jo længere orlov fædrene har taget. På grund af det lavere antal besvarelser er denne sammenhæng ikke statistisk signifikant, men ikke desto mindre tydelig. Analysen viser dermed, at både mødre og fædre er mest tilfredse, når fædrene holder lang orlov.

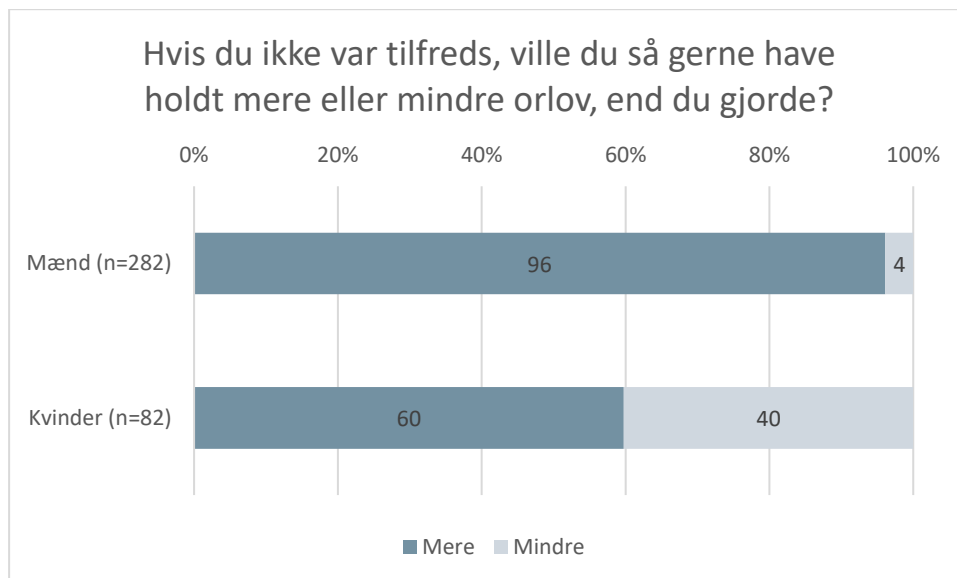
Figur 3-3: Tilfredshed med fordelingen af orlov (mødre) ift. længden af fars orlov



Kvinder,  $n = 489$

Vi har spurgt de forældre, som har svaret utilfreds og meget utilfreds, om, hvorvidt de ville have foretrukket at holde mere eller mindre orlov. Her kan vi se, at næsten alle mændene (96 %) svarer, at de gerne ville have holdt mere, mens det er mere lige for kvinderne, idet 40 % svarer, at de gerne ville have holdt mindre.

Figur 3-4: Fædrenes ønske om fordeling af orlov



*n* (mænd = 282), (kvinder = 82)

Resultaterne i vores undersøgelse stemmer overens med en anden nyere dansk undersøgelse om holdninger til fædres brug af orlov (Epinion, 2017). Her svarede 42 % af fædrene til 0-5-årige i et repræsentativt udsnit, at de ønskede at holde flere ugers orlov, end de havde gjort.

Tendensen siger noget om fædrenes vurdering af længden af deres orlov i retrospektiv: Når fædre kigger tilbage på længden af deres orlov, ville de ønske, at de havde taget noget mere. Når vi spørger medarbejderne om, hvilke overvejelser de har haft om længden af deres orlov, svarer de typisk: *”Jeg ville bare gerne være sammen med den (barnet) så længe som muligt”*. – medarbejder i Novozymes. Det udtrykker særligt de medarbejdere, der har haft mulighed for at tage flere ugers orlov med fuld løn via deres overenskomst, men også medarbejdere, der oplever at blive forældre for første gang, eller som er sammen med en partner, der har en holdning til fordelingen af forældreorlov: *”Det var første barn, og jeg vil gerne have så meget mulig tid sammen med ham, og konen pressede på for at tage så meget som muligt”*. – Medarbejder i Tryg. Længden af fædrenes orlov er med andre ord også et spørgsmål om, hvilke overvejelser der udveksles på hjemmefronten i dialog med fædrenes partner.

De fædre, der har valgt at tage den maksimale længde orlov, som deres overenskomst tillader med fuld løn, er tilfredse med deres valg. En medarbejder fra Novozymes fortæller, at de 25 uger, han valgte at tage på orlov, gav den tid, der skulle til for at lære sine børn bedre at kende: *”Jeg ville gerne være hjemme hos mine børn, mens de var små, og jeg ville gerne lære dem bedre at kende. Jeg kunne mærke, at når man går på arbejde, har man maks. 2-3 timer med dem dagligt, så for mig var det et spørgsmål om, at jeg gerne ville være mere sammen med dem. Så det var en let beslutning”*.

Opsummerende kan vi dermed sige, at undersøgelsen peger på, at længere orlov til fædre har en effekt på tilfredsheden af fordelingen af orlov mellem forældrene – både for mor og far.

### 3.4.2 Fædres involvering

Forskning har vist, at fædres involvering i deres barns opdragelse har en positiv effekt på barnets udvikling (Allen, S. M. & Daly, K. J., 2007). Derfor er det relevant at undersøge sammenhængen mellem længden af fars orlov og graden af fædres involvering i deres børns liv. I tråd med anden forskning på området definerer vi involvering som graden af fars engagement i opgaver med barnet og dermed interaktion med barnet. Vi har operationaliseret involvering i barnets liv gennem en række spørgsmål i spørgeskemaet. Efterfølgende har vi samlet spørgsmålene i et indeks. Spørgsmålene i indekset er formuleret med inspiration fra et tidligere studie af fædres involvering i deres børn (Opondo et al. 2016). Studiet viser, at fædres involvering i deres børns opdragelse reducerer risikoen for sociale og følelsesmæssige problemer hos barnet.

Indekset består af følgende spørgsmål:

#### Spørgsmål i involveringsindeks

Hvor ofte gør du følgende?: Henter eller afleverer du dit barn i skole/institution/fritidsaktiviteter

Hvor ofte gør du følgende?: Leger eller spiller du med dit barn

Hvor ofte gør du følgende?: Spiser du sammen med dit barn

Hvor ofte gør du følgende?: Læser du sammen med dit barn eller hjælper dit barn med lektier

Hvor ofte gør du følgende?: Passer du dit barn alene

*Kun til forældre til børn på 0-6 år*

Hvor ofte gør du følgende?: Putter du dit barn

Hvor ofte gør du følgende?: Skifter du ble på dit barn/hjælper dit barn på toilettet

Hvor ofte gør du følgende?: Hjælper du dit barn med at børste tænder

Alle spørgsmål er skaleret med 0-4, og 4 repræsenterer mest mulig involvering. Indekset er lavet med samme skala, nemlig 0-4.

Indekset består af otte spørgsmål til forældre med børn til og med 6 år, og fem til forældre til børn mellem 6 og 15 år. Dermed er der tale om to forskellige indekser, som analyseres hver for sig. Gennemsnittet af indekserne er henholdsvis 3,1 og 2,6 for mænd og henholdsvis 3,5 og 2,9 for kvinder. De fleste ligger således højt på skalaen, især for børn op til seks år, hvilket giver en såkaldt lofteffekt. Lofteffekten gør, at det er svært at rykke sig i positiv retning, og man kan derfor kun forvente små udviklinger.

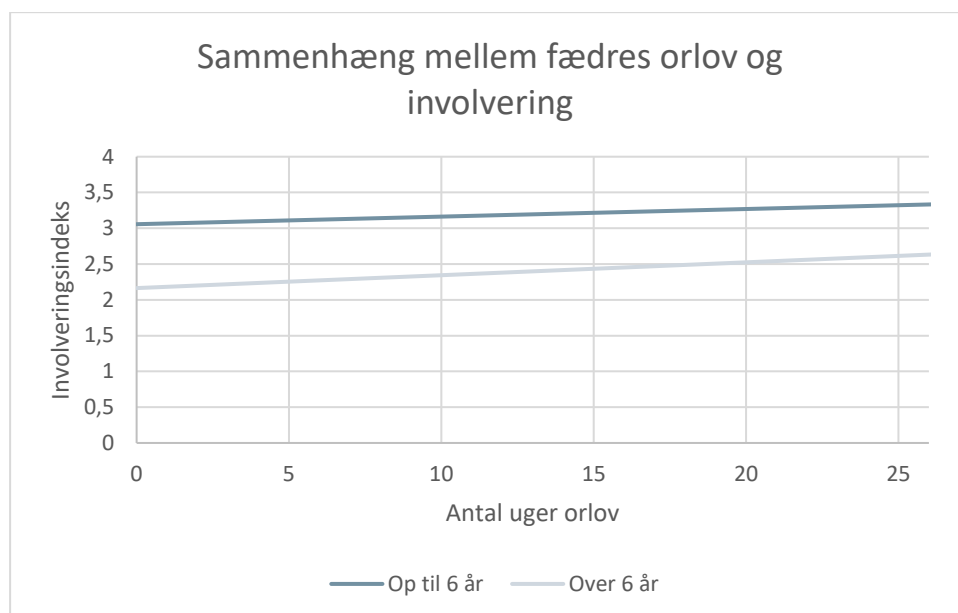
Vi har lavet en logistisk regression for at undersøge, om der er sammenhæng mellem længden af fædrenes orlov og deres involvering med deres børn. For at undgå, at eventuelle sammenhænge skyldes andre faktorer, har vi kontrolleret for fars alder, uddannelse, beskæftigelse og relation til partneren, som var de baggrundsfaktorer, hvor der var en signifikant sammenhæng til fædres brug af orlov.

De kan også have sammenhæng til fædrenes involvering i barnet, hvilket vil påvirke analysen. I analysen holder vi derfor disse baggrundsfaktorer konstante.

Vi ser, at der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem længden af fædres orlov og graden af involvering.

I nedenstående figur er sammenhængen vist med to lineære grafer. Figuren viser, at der for fædre til børn op til 6 år er en koefficient på 0,011, hvilket betyder, at for hver uges orlov faderen holder, vil involveringen i barnet stige med 0,011 svarende til 0,3 procentpoint pr. uges orlov. For fædre til børn over seks år er koefficienten 0,018 svarende til 0,5 procentpoint pr. uges orlov. Undersøgelsen peger altså på en signifikant, men lille effekt på faderens involvering i barnet.

Figur 3-5: Sammenhængen mellem orlov og involvering



Mænd (op til 6 år, n = 234), over 6 år, n = 700)

Ud fra den lineære regressionsmodel, der illustrerer sammenhængen mellem længden af fædres orlov og involvering i barnet, kan vi se, at der eksisterer en positiv effekt. Det kan tydes ud fra den lineære regressionslinje, der har en positiv hældning, hvilket betyder, at jo længere orlov en mand tager, jo signifikant større involvering har han i barnets liv.

De forskellige delspørgsmål i indekset vedrørende børn over 6 år er alle signifikante i sig selv. De to spørgsmål, som har størst betydning, er ”Henter eller afleverer du dit barn i skole/institution/fritidsaktiviteter?” og ”Læser du sammen med dit barn eller hjælper dit barn med lektier?”. De tre spørgsmål, som kun stilles til fædre til børn op til 6 år, er ikke signifikante i sig selv, hvilket kan skyldes, at der er færre, der har svaret på disse spørgsmål.

Vi har også analyseret, om effekten er større for nogle grupper af fædre end for andre. Vi har ikke kunnet identificere forskelle på effekter, når vi ser på faderens beskæftigelse, uddannelsesniveau, alder og relation til moderen.

Faderens mulighed for at involvere sig mere i barnet, jo længere han er på orlov, beskriver en medarbejder fra Mejlshede Låse A/S som tilfredsstillende, fordi han i højere grad har mulighed for ”at være en del af de beslutninger, der skal tages på barnets vegne”. En medarbejder fra Novozymes beskriver samme tilfredshed ved at benytte orloven som et springbræt til at være involveret i barnets hverdag fra starten, da det giver mere medbestemmelse som far:

*”Jeg synes, det er utroligt vigtigt at få en hverdag, som man selv er med til at definere. Det første barn var det min kone, der tog organiseringen – næsten alt, hvad jeg gjorde, var forkert eller ikke på den rigtige måde. Det kunne være, at jeg holdt babyen forkert. Det blev bedre, efter jeg havde været sammen med barnet. Det var hårdt, men ikke en umulig opgave at passe et barn”. – Medarbejder, Novozymes.*

En anden medarbejder beskriver, hvor vigtigt det er at tage en længere orlov for at skabe en rutine. Han har selv oplevet, hvordan den lange orlov har bevirket, at hans kone ser ham som ligeværdig i forhold til børnepasningen.

*”Det tager tid at lære rutinerne at kende og få noget genkendelighed derhjemme. Der skal mere end en uge til, men om det er en eller fire måneder, det ved jeg ikke. Det afgørende er, at når man har fædreorlov i en længere periode, får du skabt noget genkendelighed og rutiner derhjemme. Jeg har oplevet, at min kone har spurgt mig til råds efter en periode, og det ville jo aldrig været sket, hvis jeg ikke havde været så lang tid på barsel [25 uger]” – Medarbejder, Novozymes.*

Resultaterne om sammenhængen mellem fædres orlov og involvering i deres barn ligger i tråd med en tidligere undersøgelse gennemført af OECD (Adema et al., 2013). I undersøgelsen fra OECD fra 2013 kan de dog ikke finde en sammenhæng i Danmark, men har fundet en sammenhæng i Storbritannien og Australien.

### 3.4.3 Fædres tilknytning

Vi har også undersøgt, om fædres brug af orlov har en betydning for fædrenes tilknytning til børnene. Forklaringen skulle være, at fædre ved at bruge tid med deres børn, mens de er små, føler et stærkere bånd til dem.

Vi har operationaliseret tilknytningen til barnets liv gennem en række spørgsmål i spørgeskemaet. Spørgsmålene er formuleret med inspiration fra en undersøgelse af sammenhængen mellem faderens tilknytning til sit barn og barnets udvikling (Opondo et al., 2016). Efterfølgende har vi samlet spørgsmålene i et indeks. Indekset består af følgende spørgsmål:

#### **Spørgsmål i tilknytningsindeks**

Hvem foretrækker dit barn at gå til, når barnet er ked af det og skal trøstes?

Hvor enig er du i følgende udsagn?: Jeg føler mig tryk med mit barn

Hvor enig er du i følgende udsagn?: Jeg har en stærk relation til mit barn

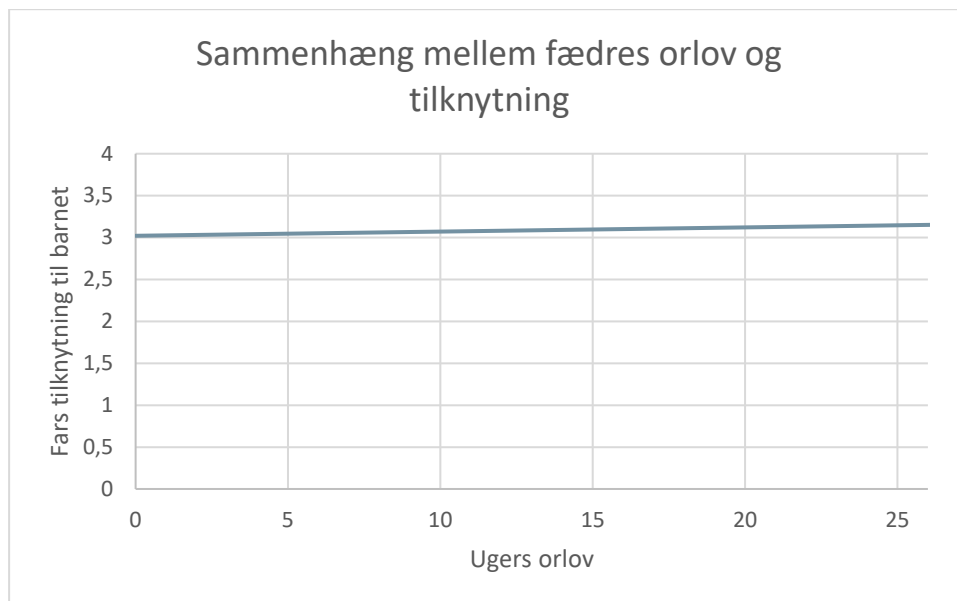
Hvor enig er du i følgende udsagn?: Jeg glæder mig altid til at komme hjem og se mit barn

Alle spørgsmål er skaleret med 0-4, hvor 4 repræsenterer højst mulig tilknytning. Indekset er lavet med samme skala, nemlig 0-4. Gennemsnittet er 3,1 for mænd og 3,5 for kvinder. De fleste ligger således meget højt på skalaen, så der er en såkaldt lofteffekt, der gør det svært at rykke sig meget i positiv retning. Vi kan derfor højst forvente små effekter.

Vi har lavet en logistisk regression for at undersøge, om der er sammenhæng mellem længden af fædrenes orlov og deres tilknytning til deres børn. Som tidligere holder vi fars alder, uddannelse, beskæftigelse og relation til partneren konstant, for at undgå, at de faktorer påvirker sammenhængen.

Vi finder, at der er en signifikant sammenhæng mellem fædres brug af orlov og tilknytning. I grafen herunder er sammenhængen tegnet ind med en lineær graf. Grafen viser en linje, der hælder opad med en koefficient på 0,005, hvilket betyder, at for hver uges orlov faderen holder, vil tilknytningen til barnet stige med 0,005 svarende til 0,1 procentpoint. Det er en lille effekt, men den er som nævnt statistisk signifikant. I figur 3-6 har vi illustreret sammenhængen, når vi holder de andre faktorer konstante.

Figur 3-6: Sammenhængen mellem orlov og tilknytning



Mænd, n = 1289

Der er kun to af spørgsmålene i indekset, der i sig selv har en signifikant sammenhæng med fædres brug af orlov. De er "Hvem fortrækker dit barn at gå til, når barnet er ked af det og skal trøstes?" (som den variabel i indekset, der har størst betydning for den samlede sammenhæng) og "Hvor enig er du i følgende udsagn?: Jeg har en stærk relation til mit barn".

I interviewene med fædre overlapper fædres forståelse af deres tilknytning til barnet med deres forståelse af involvering i barnet. Der er dog også enkelte, der direkte beskriver, hvordan selve orloven kan have haft en betydning for relationen:

*"Jeg har brugt meget tid sammen med ham [barnet], og det betyder, at jeg føler et helt andet bånd til ham og prioriterer ham måske lidt mere, end jeg ellers ville have gjort, hvis jeg ikke havde været så meget hjemme. For jeg føler, jeg har en meget tæt relation med ham, også fordi jeg har brugt så meget tid med ham, hvor det bare var mig og ham".* – Medarbejder, Tryg.

*"Man får et tæt bånd til barnet, og når man går hjemme, lærer man signaler fra barnet at kende. (...) Det er nemmere at få kontakt til barnet og genkende dets reaktionsmønstre".* – Medarbejder, Novozymes.

Den kvalitative del af en netop udgivet norsk undersøgelse (Østbakken, Halrynjo og Kitterød, 2018) viser ligeledes, at fædres orlov har en betydning for fædrenes tilknytning til barnet. I interviews fortæller fædrene, at de oplever, at 'bonding,' tillid og selvstændig tilknytning til barnet i det første år af livet er vigtigt. Dette manifesterer sig på tværs af uddannelsesniveauer og erhverv. Undersøgelsen fortæller om, at fædrene oplever orloven som en plejeperiode for barnet og beskriver alenetiden med barnet som en mulighed for at mestre omsorgen og binde båndene og lære deres barn at kende.

### 3.4.4 Rollefordeling

Tidligere undersøgelser indikerer, at mænd, der har holdt længere orlov, i højere grad vil engagere sig i de hjemlige pligter. Andre undersøgelser har ligeledes peget på, at fædres orlov fører til en mere ligelig fordeling af huslige pligter i hjemmet (Patnaik, 2015 og Kotsadam & Finseraas, 2011). Vi har undersøgt rollefordelingen i hjemmet ved hjælp af en række spørgsmål i spørgeskemaet, som vi – som med involvering og tilknytning – har samlet til et indeks. Spørgsmålene er formuleret med udgangspunkt i de to nævnte undersøgelser.

Indekset består af følgende spørgsmål:

#### Spørgsmål i rollefordelingsindeks

Hvem gør følgende i din husstand?: Vasker tøj

Hvem gør følgende i din husstand?: Laver mad

Hvem gør følgende i din husstand?: Gør rent

Hvem gør følgende i din husstand?: Handler ind

Hvem gør følgende i din husstand?: Står for praktisk vedligeholdelse

Alle spørgsmål er skaleret med 0-4, hvor 4 betyder, at respondenterne selv laver mest, hvilket (for fædre) tyder på en mere lige rollefordeling. Indekset er lavet med samme skala, nemlig 0-4. Gennemsnittet er 2,5 for mænd og 2,7 for kvinder, hvilket pudsigt nok indikerer, at både mænd og kvinder laver mest i hjemmet, da begge tal er over 2.

Vi har også her lavet en logistisk regressionsanalyse for at undersøge sammenhængen mellem længden af fædres brug af orlov og rollefordelingen. Analysen viser, at der ikke er en lineær sammenhæng mellem længden af fædrenes orlov og vores indeks for rollefordeling, når man kontrollerer for relevante baggrundsvariable. Vi har lavet kørsler både med og uden spørgsmålet om, hvem der står for praktisk vedligehold i hjemmet. De to analyser giver samme resultat.

Vi har derefter kørt en regression med udgangspunkt i opdelingen af orlovens længde i kategorier. Resultaterne kan ses i tabellen nedenfor. Vi sammenligner generelt med fædre, der har holdt to ugers orlov, kaldet referencekategorien. Koefficienterne beskriver, hvor meget rollefordelingsindekset afviger ved større eller mindre orlov. Det ses, at der ikke er en signifikant forskel mellem 0-1 uge og 2 uger. For fædre, der har taget mere end to ugers orlov, ligger scoren på rollefordelingsindekset dog signifikant højere, hvilket indikerer, at rollefordelingen er mere lige, når fædrene har taget mere end 2 ugers orlov. Scoren er 0,12-0,13 højere på skalaen fra 0-4, hvilket svarer til ca. 3 %. Der er som ved de andre analyser taget højde for relevante baggrundsvariable.



Orlovs længde	Koefficient
0-1 uger	0,07 (ikke signifikant)
3-8 uger	0,13 (signifikant)
Mere end 8 uger	0,12 (signifikant)

Referencekategori: 2 uger, n = 1166

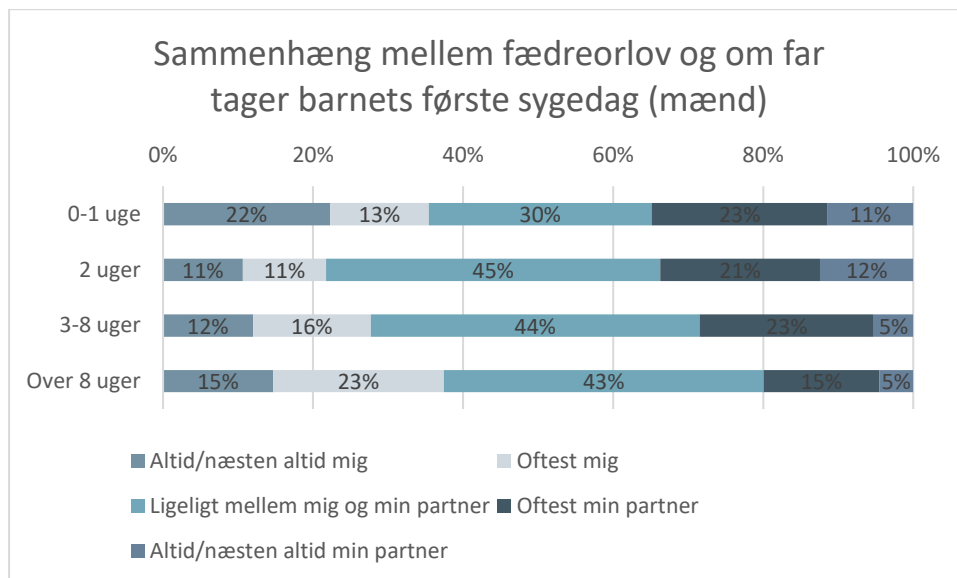
I interviewene er der ikke nogen, der selv nævner, at fædres orlov fører til en mere ligelig fordeling af huslige pligter i hjemmet. Det ligger typisk implicit, at mændene tager mere del i det praktiske i hjemmet, når de er mere hjemme. Nogle medarbejdere italesætter dog orlovens betydning for lige fordeling af, hvem der tager barnets sygedage, for eksempel her: *"Det har også nogle perspektiver til syge børn. Det er typisk mor, der tager det. Men hvis far har været på barsel, helst alene, så ved både mor og far, at han godt kan"*.

### 3.4.5 Barns første sygedag

I dette afsnit undersøger vi sammenhængen mellem længden af fædres brug af orlov, og hvem der tager barnets første sygedag. Rationalet er, at mænd, der har været hjemme med deres børn, da de var små, har lært en masse om at passe dem. Det kan betyde, at både mor og far føler sig trygge ved, at far passer barnet. Hvis det omvendt var første gang, far var alene med barnet, så ville både mor og far måske være utrygge ved, at det skulle ske, når barnet var sygt.

I figuren nedenfor ses det, at der faktisk er en tendens til, at jo længere orlov far har taget, jo oftere er det ham, der tager barnets første sygedag. Denne sammenhæng er statistisk signifikant, og sammenhængen er der også, når der tages højde for de øvrige faktorer, der har en sammenhæng med længden af orlov. Den sammenhæng gælder dog kun for fædre, der tager mere end to ugers orlov. Af figuren fremgår det, at fædre, der holder en meget kort orlov, oftere tager barns første sygedag, end fædre, der holder to ugers orlov. I gruppen af fædre, der har holdt mindre end to ugers orlov, er der en overrepræsentation af blandt andet pensionister og studerende. Disse to grupper tager oftere barnets første sygedag end de øvrige grupper (lønmodtagere, selvstændige, arbejdsløse). Det er forklaringen på, at de fædre, der har taget mindre end to ugers orlov, oftere tager barnets første sygedag, end de fædre, der har holdt to ugers orlov.

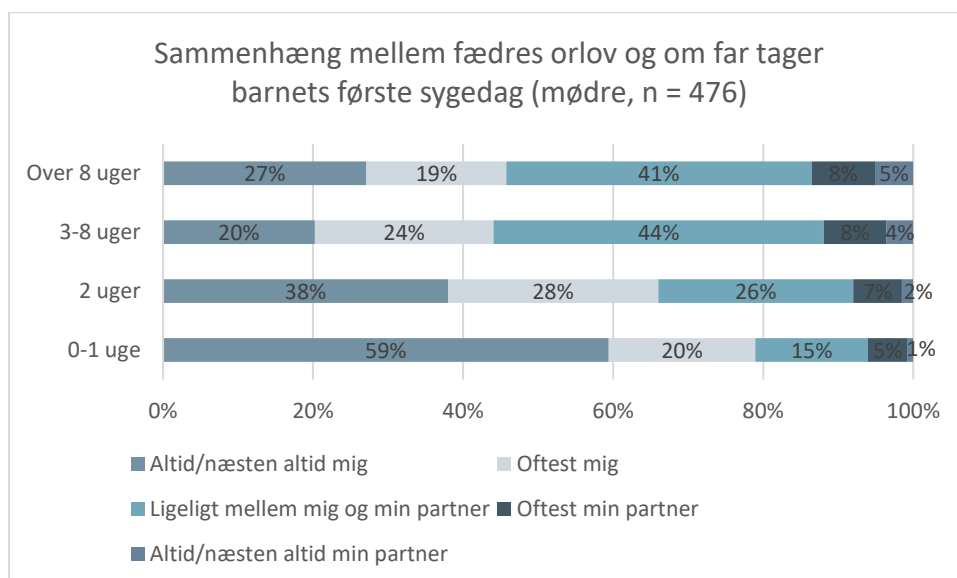
Figur 3-7: Sammenhæng mellem orlov og barns første sygedag



Mænd, n = 1298

Mændene svarer, at de lige så ofte som deres partner tager barnets første sygedag. Kvinderne er ikke helt enige i dette synspunkt. Til gengæld viser deres besvarelser den samme tendens, som også er statistisk signifikant, nemlig at jo længere orlov far har taget, jo oftere tager han barnets første sygedag. Det ses i figuren nedenfor.

Figur 3-8: Sammenhæng mellem orlov og barns første sygedag (mødre)



Kvinder, n = 476

I virksomhederne er det tydeligt, at fædrene ikke ”holder regnskab med”, om det er dem eller deres partner, der tager de fleste af barnets sygedage. Når vi spørger medarbejderne i Deloitte om, hvem der plejer at tage barnets første sygedag – ham eller partneren – svarer én af medarbejderne: *”Tror, vi har taget det ligeligt, og hvem der lige har mulighed for det. Men har ikke styr på det”*. En mandlig medarbejder fra Mejlshede Låse A/S har fået et andet syn på barnets sygedage. For ham er barnets sygedage med til at sætte arbejdslivet i perspektiv: *”I forhold til hvis ens børn er syge, så er en arbejdsudfordring pludselig lige meget eller mindre vigtig, fordi man tager det lettere på en udfordring på arbejdet, når man har fået børn. Nogle gange er der slet ikke tid til at tænke på arbejdsudfordringer, når man kommer hjem”*. Det siger ikke noget om sammenhængen med længden af orlov og barnets første sygedag, men det siger noget om fædrenes forhold til arbejdslivet, der er ”blødt op”, så de bliver mindet om, at der er andre ting i livet end arbejde.

### 3.4.6 Familiens trivsel

Vi har undersøgt, om der er sammenhæng mellem familiens trivsel og længden af fædrenes orlov. Trivsel kan være en afledt effekt af bedre familiedynamikker såsom bedre tilknytning og involvering mellem far og barn og en mere lige arbejdsfordeling i hjemmet.

Vi har spurgt til både forældrenes egen trivsel på en skala fra 1 til 10 og forældrenes vurdering af barnets trivsel fra 1 til 10. I ingen af tilfældene finder vi signifikante sammenhænge.

Der kan være flere forskellige forklaringer på, hvorfor vi ikke har kunnet finde en sammenhæng mellem trivsel og længden af fædrenes orlov. En forklaring kan være, at der slet ikke er nogen sammenhæng, eller at sammenhængen er for svag til at kunne måles, da trivsel afhænger af mange faktorer, og vi også kun ser det som en mulig afledt effekt af fx fars involvering i barnet og mere ligestilling i hjemmet. En anden forklaring kan være, at vores spørgsmål ikke er gode nok til at måle trivsel, da det er svært at måle trivsel gennem enkelte spørgsmål i et spørgeskema. Dette har dog været et bevidst valg, da vi har prioriteret at afdække andre faktorer grundigere.

I registeranalysen har vi undersøgt familiens trivsel ved at se på familiemedlemmernes brug af psyko-farmaka. Vi har heller ikke kunnet påvise sammenhænge mellem længden af fædres orlov og familiemedlemmernes trivsel ved denne metode.

### 3.4.7 Børnenes uddannelse

Vi har undersøgt orlovens betydning for børnenes uddannelse på baggrund af data om elevers afgangskarakterer i 9. klasse. Der er tale om en registeranalyse, som er foretaget ved at benytte barselsreformen fra 1998 som naturligt eksperiment til at isolere effekten af fædres øgede brug af orlov, som beskrevet i metodeafsnittet i starten af kapitlet.

Vi har i analysen benyttet karaktererne i de tre bundne prøvfag dansk, matematik og fysik/kemi. Eleverne modtager mere end én karakter i fagene (fx skriftlig og mundtlig dansk), men for at opera-

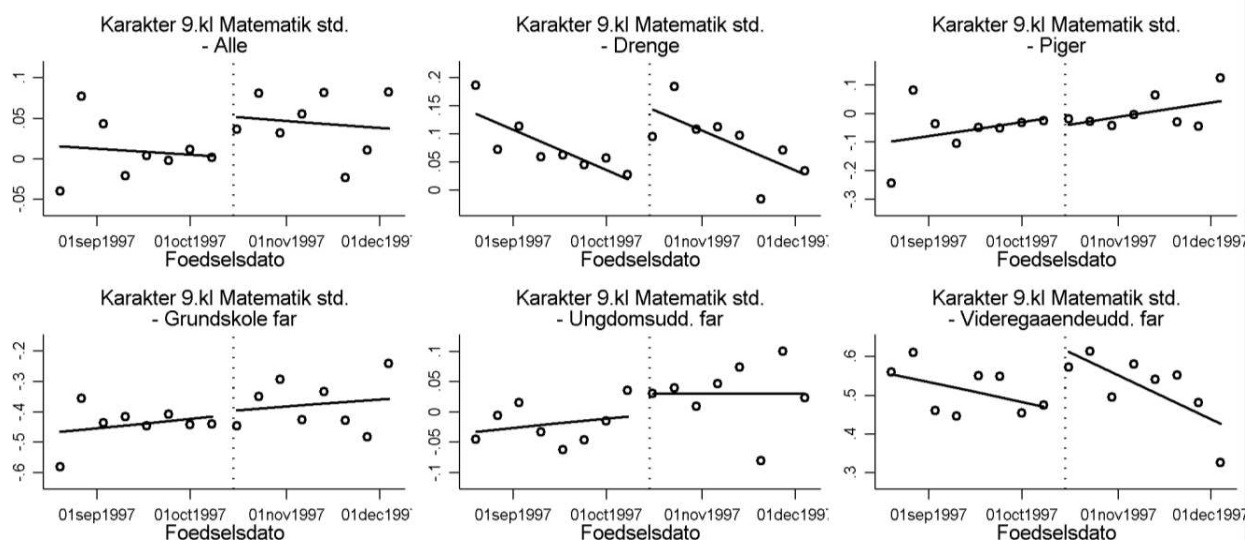
tionalisere målet har vi lavet en variabel for hvert fag, som består af et simpelt gennemsnit af karaktererne inden for fagene. Til analysen har vi desuden standardiseret variablene inden for afgangsprøveåret, så en eventuel variation mellem prøveårene ikke påvirker resultaterne. Udover analysen af afgangskaraktererne har vi også undersøgt senere uddannelsesvalg ved at undersøge, om de unge er startet på en erhvervsuddannelse eller en gymnasial uddannelse, og hvorvidt der er forskel på, hvilken gymnasial uddannelse de vælger (STX, HHX, HTX, HF).

I analysen afdækker vi både den samlede effekt af reformen for alle børnene, samt om der er forskel i effekterne afhængigt af barnets køn og fædrenes socioøkonomiske status. Den socioøkonomiske status er defineret ud fra faderens højeste opnåede uddannelse umiddelbart før barnets fødsel, som udtrækkes fra uddannelsesregistret. Vi definerer tre grupper: 1) fædre med højst grundskole, 2) fædre med højst ungdomsuddannelse og 3) fædre med en videregående uddannelse.

Vi finder en positiv effekt af reformen på afgangskaraktererne i matematik i folkeskolen for drenge. Dvs. at drenge født lige efter skæringsdatoen for reformen opnår højere afgangskarakterer end drenge født lige før. Dette observeres i nedenstående plot, som viser en diskontinuitet (dvs. et ”hop”) for drenge lige omkring skæringsdatoen for reformen, som er markeret med en vertikal, stiplede linje. Diskontinuiteten bekræftes yderligere af en regressionsanalyse (se bilag 1), der viser en statistisk signifikant effekt på 0,163 på den standardiserede afgangskarakter svarende til et halvt karakterpoint. Det vil sige, at drenge, som er født lige efter reformen, og hvis fædre derfor har haft bedre muligheder for at tage orlov, har karakterer, som er et halvt karakterpoint højere i matematik, end de drenge, som er født lige før reformen. Da grupperne i øvrigt er sammenlignelige, tolkes dette som en effekt af fædrenes øgede brug af orlov.

Der observeres en forskel i effekten afhængigt af fædrenes uddannelsesbaggrund. Der er med andre ord en klar social gradient i effekten på afgangskaraktererne i matematik; effekterne er større for børn af fædre med højere uddannelsesniveau ved fødslen og kun statistisk signifikante for børn af fædre med en videregående uddannelse. For pigefødsler finder vi imidlertid ingen tegn på diskontinuitet og heller ingen statistisk signifikante effekter på afgangskarakterer. Som vist i bilag 1 har disse effekter dog ingen betydning for barnets senere valg af ungdomsuddannelse (STX, HHX, HTX, HF).

Figur 3-9: Sammenhang mellem orlov og afgangskarakterer



Note: Den stiplede, lodrette linje angiver skæringsdatoen for reformen, 15. oktober 1997. Hvert punkt i figuren svarer til et gennemsnit for børn med et givent antal dage til skæringsdatoen. Dvs. at alle punkter til venstre for den stiplede linje svarer til gennemsnitlige afgangskarakterer for ”kontrolgruppen”, der ikke er påvirket af reformen, mens punkterne til højre for den stiplede linje er gennemsnit for familier, der er påvirket af reformen. Gennem punkterne er der optegnet den bedste rette linje før reformen og efter reformen. Effekten af reformen er forskellen mellem linjerne på skæringsdatoen. Der anvendes en båndbredde på 50 dage før og efter reformen, som vi estimerer til at være den optimale. En højere båndbredde giver en lavere usikkerhed i estimaterne (standardfejl), men på bekostning af en højere risiko for bias.

Vores resultater er i tråd med Cools et al. (2015), som finder en positiv effekt af barselsreformen ”fædrekvoten” fra 1993 i Norge på børns grundskolekarakterer, særligt i familier, hvor faderen har en højere uddannelse end moderen. Vores resultater er desuden relateret til Rasmussen (2010), som ikke finder en entydig effekt af 1984-reformen på sandsynligheden for, at børnene indskrives eller gennemfører en gymnasial uddannelse.

Vores resultater bidrager ligeledes til den omfattende litteratur, der dokumenterer, at tidlige hændelser og investeringer i børns liv kan have potentielt langtrækkende effekter. En central observation i denne litteratur er, at børns færdigheder i de første leveår kan forudsige meget om deres fremtid (Cunha et al., 2006). Denne sammenhæng er ikke nødvendigvis biologisk, men kan reflektere forældres præferencer og valg med hensyn til investeringer i barnet, der kan ændres ved et pludseligt stød til fx barnets helbred i de første leveår (Cunha og Heckman, 2007). En forklaring herpå er, at udvikling af færdigheder er en livslang proces, og de færdigheder, man erhverver på et givet trin i livet, påvirker evnen til at erhverve nye færdigheder i senere stadier af livet, altså en multiplikatoreffekt. Cunha og Heckman (2007) viser endvidere, at børns færdigheder udvikles mere effektivt i visse perioder af et barns liv (sensitive perioder), og at enkelte færdigheder produceres bedst i bestemte perioder (kritiske perioder), således at det kræver en langt større indsats, hvis de pågældende færdigheder skal opnås på et senere alderstrin. Orlov til fædre gør det muligt for fædre at tilbringe mere tid sammen med barnet, når det er i den første (potentielt sensitive eller kritiske) periode af dets udvikling,

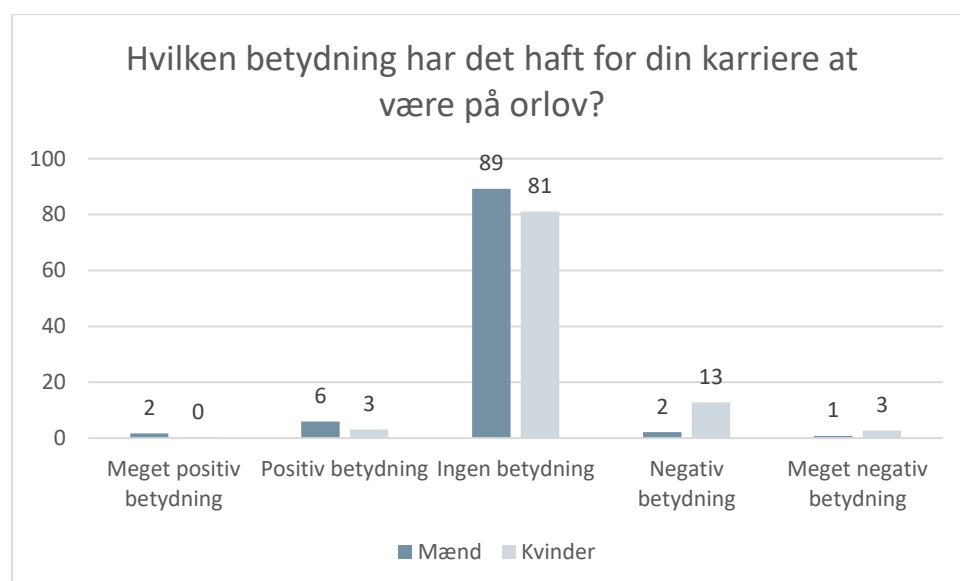
hvilket via multiplikatoreffekter kan tænkes at manifestere sig i længerevarende effekter for barnet. Et tidligt, positivt ”stød” kan derved have effekter senere i livet, da det kan øge forældrenes tilbøjelighed til at investere yderligere i barnet.

### 3.4.8 Betydning for arbejdsmarkedsdeltagelse

I dette afsnit undersøger vi sammenhænge mellem orlov og arbejdsmarkedsdeltagelse. Vi har spurgt respondenterne om, hvilken betydning de oplever, at det har haft for henholdsvis deres karriere og lønudvikling at være på orlov. Dette er en typisk bekymring for mange i forbindelse med deres valg af, om og hvor meget orlov de skal tage. Undersøgelser peger på, at kvinder halter bagefter i deres lønudvikling, når de får børn, og dette kan blandt andet skyldes barslen.

Når vi kigger på tallene, ser vi, at langt de fleste ikke mener, at det har haft betydning for deres karriere, at de har været på orlov. Der er dog få mænd (8 %), der mener, at det har haft en positiv betydning, mens der på den anden side er få kvinder (14 %), der vurderer, at det har haft negativ betydning.

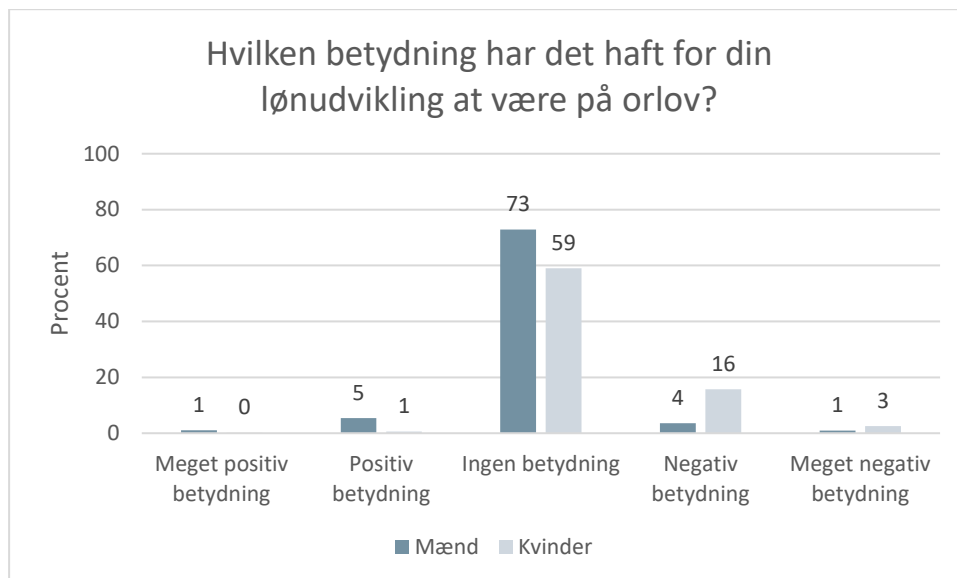
Figur 3-10: Vurdering af orlovs betydning for karrieren



*n* (mænd = 1088, kvinder = 397)

Når man ser på respondenternes vurdering af deres lønudvikling, er forskellene endnu tydeligere mellem mænd og kvinder. Der er stadig flest, der mener, at det ikke har haft betydning, men der er 6 % af mændene, der mener, at det har haft positiv betydning, mens 19 % af kvinderne mener, at det har haft negativ betydning.

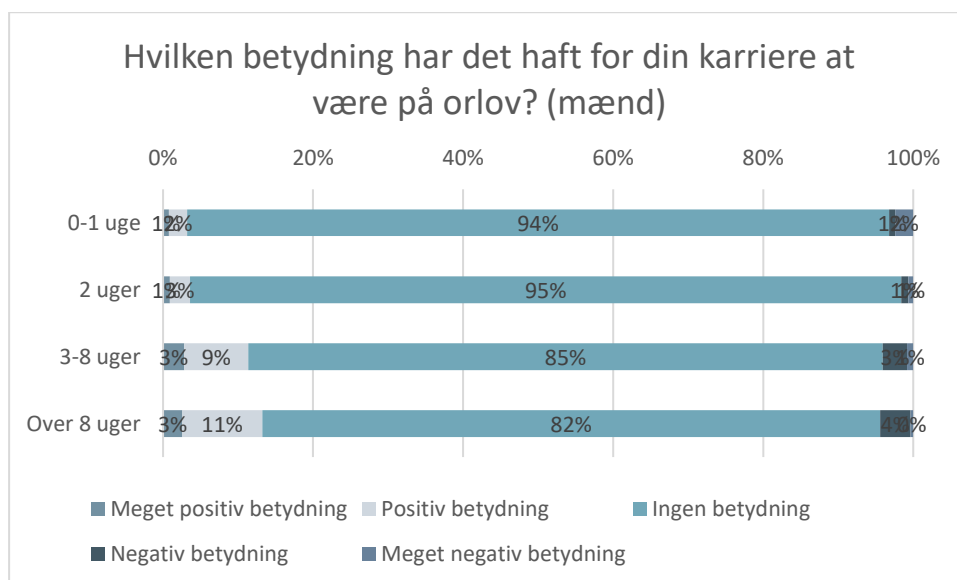
Figur 3-11: Vurdering af orlovs betydning for lønudvikling



*n* (mænd = 1088, kvinder = 397)

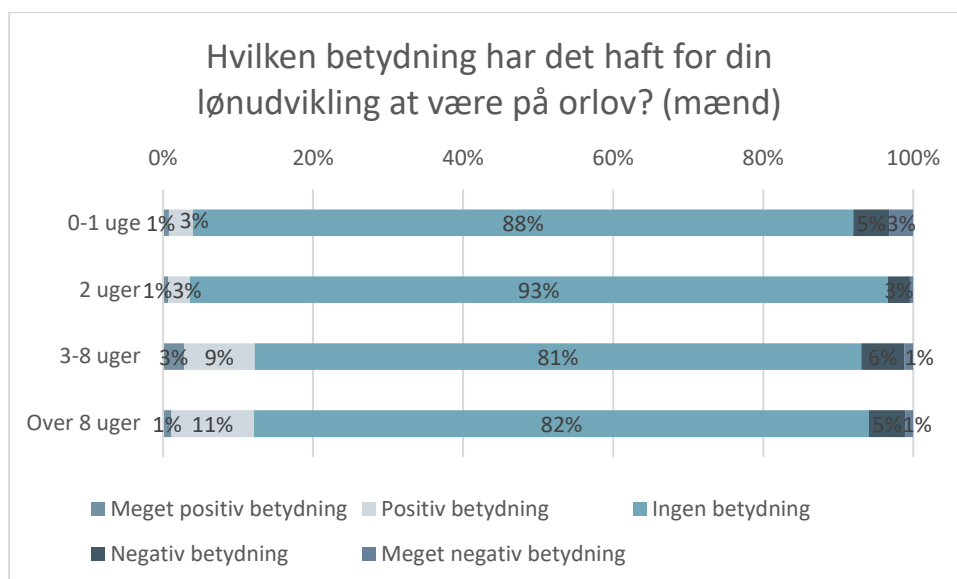
Når vi kigger på sammenhængen mellem længden af fædres orlov og deres vurdering af, om deres orlov har haft en positiv betydning for deres karriere, så ser vi også en statistisk signifikant sammenhæng. Fædre, der tager en lang orlov, vurderer i højere grad, at barslen har en positiv betydning for deres karriere og lønudvikling.

Figur 3-12: Sammenhæng mellem orlov og karriere



Mænd, *n* = 1088

Figur 3-13: Sammenhæng mellem orlov og lønudvikling



Mænd,  $n = 1088$

For kvinder er tendensen modsat – jo længere orlov, jo større tendens til at opleve en negativ betydning for løn- og karriereudvikling. På grund af færre besvarelser er disse sammenhænge dog ikke statistisk signifikante.

For fædres vedkommende er der altså ikke noget, der tyder på, at det er en ulempe i forhold til arbejdsmarkedet at tage orlov. Faktisk ser det ud til, at det i højere grad kan have en positiv betydning. Samtidig peger undersøgelsen på, at jo længere orlov faderen tager, jo mere sandsynligt er det, at det kan påvirke karrieren og lønudviklingen positivt.

I spørgeskemaundersøgelsen har vi også afdækket forældrenes holdning til betydningen af gode muligheder for orlov til fædre på arbejdspladsen. Dette gennemgås i kapitlet om effekter for virksomheder.

I registeranalysen har vi også analyseret effekterne på forældrenes position på arbejdsmarkedet. Vi finder ikke evidens for en effekt af barselsreformen på hverken mødrenes eller fædrenes indkomst hverken på tværs af barnets køn eller faderens uddannelsesniveau ved barnets fødsel. Vi finder ej heller evidens for en effekt af barselsreformen på sandsynligheden for, at moderen eller faderen er i en ledende stilling. Det betyder dog ikke nødvendigvis, at effekterne ikke findes. Når vi ikke kan påvise effekter i denne undersøgelse, kan det også hænge sammen med, at den barselsreform, som er anvendt i registeranalysen, ikke havde en stor nok betydning for fædrenes brug af orlov til at opfangne effekterne.

Der eksisterer generelt modstridende evidens på en mulig arbejdsmarkedseffekt af fædres brug af orlov, se Kitterød og Halrynjo (2017) for en diskussion heraf. Resultaterne af registeranalysen er i



tråd med eksempelvis Cools et al. (2015) og Rege og Solli (2013), som ikke finder signifikante kausale effekter på hverken moderens eller faderens lønninger og arbejdsmarkedsdeltagelse af 1993-barselsreformen i Norge. Til gengæld er der studier, der finder positive effekter på forældrenes lønniveau. Eksempelvis finder Kotsadam et al. (2011) en positiv, omend følsom effekt på moderens lønniveau. Det er desuden vigtigt at bemærke, at 1998-barselsreformen, vi anvender i vores studie, er et betydeligt mindre ”stød” end ”fædrekvoten” 1993 i Norge (2 uger versus 4 uger), ligesom andelen af fædre, der responderer på reformen, også er betydeligt lavere i vores studie end i Norge. Dette har en stor betydning for vores potentielle effekter. I Danmark finder Andersen (2016) ligeledes en positiv, men dog heterogen effekt på moderens lønniveau. Vores studie afskiller sig fra dette studie primært ved, at vi måler selve reformeffekten og altså IIT-effekten, hvorimod Andersen (2016) undersøger effekten af den faktiske fordeling af barsel mellem forældrene.

Der er samtidig flere undersøgelser, der peger på, at mødre går ned i løn, når de har fået børn, mens dette ikke gælder for mænd (Andersen, 2017). Faktisk er der undersøgelser, der peger på, at det at blive far fører til en positiv lønudvikling (Killewald, 2012; Lundberg og Rose, 2002). Dette kaldes ”fatherhood premium”. En forklaring på dette kan være, at mænd associerer det at blive far med ansvarlighed og prosocial adfærd, også på arbejdspladsen, hvilket fører til højere løn (Andersen, 2017). Disse undersøgelser hænger dog sammen med det at blive forælder og ikke specifikt at tage orlov.

### 3.5 DISKUSSION AF RESULTATERNE OM EFFEKTER PÅ FAMILIER

Vores resultater passer godt ind i den eksisterende litteratur på området. I kvasi-eksperimentelle studier som vores registeranalyse findes ofte små og til dels modstridende kausale effekter. Dette kan ifølge Kitterød og Halrynjo (2017) skyldes, at reformerne, der anvendes i studierne, ikke nødvendigvis fører til mere despecialisering, da det afhænger af, hvordan de bruges. I denne undersøgelse var der kun 8 % flere fædre, der tog den ekstra orlov, hvilket naturligt gør det svært at finde effekter med denne metode. Når vi finder få effekter, betyder det derfor ikke, at de ikke kunne være der, men kan også hænge sammen med, at metoden betyder, at effekterne skal være ret store for at kunne måles. Derimod er det mere almindeligt at finde sammenhænge i studier, hvor der benyttes kvalitative metoder eller ses på statistiske sammenhænge, hvilket vi ser i vores undersøgelse (Kitterød og Halrynjo, 2017).

Det har formentlig en betydning for effekterne, hvilken type orlov faderen tager. Nogle fædre tager en længere orlov, hvor de er alene med barnet, mens andre tager orlov sammen med moderen, hvor de for eksempel tager ud at rejse. Det er ikke undersøgt særskilt i denne undersøgelse, men en hypotese kunne være, at fædre, der er alene med børnene gennem længere tid, knytter tættere bånd og udvikler større kompetencer til at være sammen med barnet og lave opgaver i hjemmet. I registerdelen af denne undersøgelse er den ekstra orlov, som kommer af barselsreformen, typisk en orlov, som er sammen med moderen, hvilket kan betyde, at effekten bliver undervurderet. Det kunne være interessant at kigge nærmere på dette i anden sammenhæng.

Når der i vores og andre undersøgelser kan påvises positive konsekvenser for børnene, når faderen involverer sig i barnet, fx ved at tage orlov, så er det oplagt at spørge, om det skyldes, at faderen involverer sig relativt mere (og moderen derved mindre), eller at den samlede involvering stiger. Et effektstudie af indføring af fire ugers øremærket barsel til fædre i Norge kan tyde på det sidste (Rege

og Solli, 2013). Vi kan heller ikke i denne undersøgelse påvise, at faderens andel af orloven har betydning. Forældres involvering og støtte har stor betydning for børns vej gennem livet, og derfor er det logisk, at når faderen involverer sig mere, så vil det være en fordel for børnene.

## 4. Effekter for virksomheder

Dette kapitel undersøger effekter og forventede effekter af fædres brug af orlov for virksomheder.

Analysen bygger på et kvalitativt casestudie af fem forskellige arbejdspladser: to konsulentvirksomheder, en låsesmed, en forsikringsvirksomhed og en forsknings- og produktionsvirksomhed, som alle har erfaringer med mænds brug af orlov, og som kan tjene som gode eksempler på virksomhedernes indsats for at fremme fædres brug af orlov. Derudover inddrager vi løbende de data fra spørgeskemaet til forældre, som omhandler effekter for virksomheder.

Alle fem virksomheder i undersøgelsen tilbyder forældreorlov til mænd med løn.

Nogle af virksomhederne har været tydelige om deres holdning til orlov i deres eksterne kommunikation, bl.a. via deltagelse i Ligestillingsafdelingens kampagne ”Orlov – Ta’ det som en mand” og/eller internt til virksomhedernes medarbejdere, mens andre ikke har været lige så eksplicitte.

Formålet er at indfange virksomhedernes egen vurdering af betydningen af orlov til mænd ved at afdekke ledelsens holdning, virksomhedskulturen samt de mandlige medarbejders erfaringer med og oplevelser af at tage orlov fra arbejdspladsen.

Overordnet viser kapitlet, at det strukturelle har betydning: Jo bedre orlovsforhold, jo flere mænd benytter sig af det i den enkelte virksomhed. Dog viser analysen, at det strukturelle ikke kan forklare alt. I casevirksomhederne findes der også kulturelle barrierer, idet fædre ikke benytter al den orlov, de har mulighed for at tage med fuld løn. Samtidig er der ganske få eksempler på virksomheder, som arbejder strategisk med fædres brug af orlov.

Undersøgelsen peger på, at orlov til mænd er en faktor, som sammen med andre tiltag til et godt arbejdsmiljø er med til at fremme rekruttering og fastholdelse i virksomhederne. Samtidig opnår fædre, der er på orlov, en række kompetencer, som også kan bruges på arbejdspladsen, herunder empati og effektivitet. Det er uklart, om kompetencer hænger sammen med det at blive far eller selve orloven, men vurderingen er, at barslen er med til at styrke kompetencerne.

### 4.1 VIRKSOMHEDERNES TILGANG TIL FÆDRES ORLOV

Der ligger forskellige be væggrunde bag virksomhedernes tilgang til fædres brug af orlov. I nogle af virksomhederne håndteres indsatsen med strukturelle tiltag, og der handler deres indsats rettet mod fædres brug af orlov om at opjustere antallet af uger med fuld løn. I andre af virksomhederne håndteres indsatsen mere kulturelt, og der har det handlet om at ændre kulturen i virksomheden, således at de ansatte bruger de muligheder, som de har for orlov med fuld løn. Der er også eksempler på en kombination af ovenstående. Som følge af de forskellige tilgange er det også meget forskelligt, hvad virksomhederne gør på området. Fælles for dem er dog, at de primært arbejder med at få tilbudt og brugt orlov og i mindre grad eller slet ikke arbejder med de effekter, der kan være af, at fædre tager orlov.

Fælles for virksomhederne er, at fædres brug af orlov opfattes som en del af en pakke i forhold til gode arbejdsvilkår generelt.

*”Vores konkurrenter har samme spillevilkår. Derfor er det naturligt, lidt ligesom der er frokost i kantinen. IT-virksomheder har svært ved at tiltrække, så du er ude af markedet, hvis du ikke har de her vilkår. Nogle kommerertil, fordi vi har gode vilkår, hvor barsel er én af dem”. HR-chef*

Orlovsmulighederne ses også de fleste steder som en del af moderne ledelse, hvor der er fokus på familievenlighed på arbejdspladsen og den fleksibilitet, som er nødvendig for børnefamilier.

#### 4.1.1 Hvad gør virksomhederne?

Virksomhedernes indsats på området kan omhandle det strukturelle, det kulturelle eller kombinationen af de to. Kigger vi først på det strukturelle, har alle casevirksomhederne deres egen justering af antallet af orlovsuger til mænd med fuld løn, som det fremgår af figuren nedenfor.

Casevirksomhedernes tilgang til orlov betyder, at de har følgende konkrete muligheder for orlov:

Orlov med fuld løn	
Mejlshede Låsesmede	Op til 10 uger*
Deloitte	Op til 12 uger**
Delegate	Op til 14 uger**
Tryg Forsikring	Op til 15 uger
Novozymes	Op til 25 uger

\* Følger industriens overenskomst. \*\* Mindst 1 års anciennitet i virksomheden.

Der er mange forskellige vilkår og overenskomster, eksempelvis industriens overenskomst, som dækker cirka 230.000 lønmodtagere, som i alt har 10 ugers betalt barsel for mænd, mens ansatte i kommuner og regioner har op til 14 ugers betalt barsel. Casevirksomhederne ligger altså højt, men ikke meget højere end den organiserede del af arbejdsmarkedet.

I spørgeskemaundersøgelsen blandt mødre og fædre spurgte vi til, hvor mange ugers betalt barsel fædrene havde på deres arbejdsplads. Her viser resultaterne, at 64 % af fædrene enten ikke har svaret på spørgsmålet eller svaret, at de ikke kender reglerne om retten til orlov med fuld løn for mandlige medarbejdere på deres arbejdsplads. Blandt dem, som har oplyst et antal uger, ser fordelingen således ud:

Retten til orlov med fuld løn ifølge far selv	
Op til 2 uger	31 %
Op til 10 uger	21 %
Op til 12 uger	10 %
Op til 14 uger	8 %
Op til 32 uger	14 %
Op til 46 uger	16 %

Den andel af fædrene, som har svaret på spørgsmålet, svarer spredt mellem at have fra 0 til 46 ugers barsel med fuld løn. Dette giver et klart billede af, at få fædre har præcis viden om, hvor mange ugers orlov med fuld løn mandlige medarbejdere har ret til på deres arbejdsplads. Det bekræfter således de undersøgelser, som peger på, at nogle mænd mangler viden om deres rettigheder (Djøf, 2012; Olsen 2015; IMR, 2016), og det understøttes af en del af casestudierne, hvor mændenes manglende viden ses som en barriere for, at de holder barsel. Det samme billede gør sig gældende, når det er mødrene, som er blevet spurgt om mandlige medarbejders ret til orlov med fuld løn.

Når vi spørger ind til, hvilken proces som pågår, når en mandlig kollega skal på orlov, er det i flere af virksomhederne primært administration af fraværet, som nævnes. Her er HR-afdelinger ofte en god hjælp i forhold til at gennemskue barsels- og orlovsregler generelt og de muligheder, som virksomheden giver.

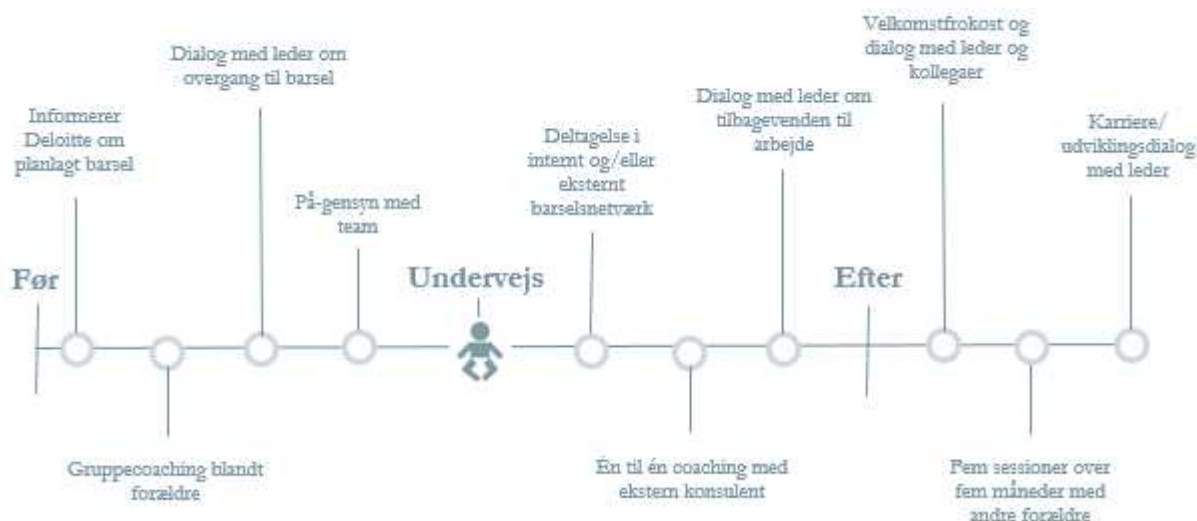
*”Det er mest med HR, man tager processen. Lederen informerer man bare, men nogle har været på barsel, så de ved, hvordan det fungerer. Lederen er mest til en snak om koordinering af, hvilke opgaver der skal overdrages. Det er ikke en hjælp med at udfylde papirer”.* Medarbejder – Novozymes.

I nogle af virksomhederne er indsatsen således meget skriftliggjort, mens det i andre af virksomhederne også ligger implicit i deres kultur uden så meget direkte fokus. En mellemlider udtrykker kulturen således:

*”Det ligger i DNA’en, at det er en naturlig ting at skulle have barsel, jeg presser på for, at man skal have det. Jeg vil stille spørgsmålstegn, hvis de ikke skal have det. Jeg orienterer altid kunden, hvis der er en, der skal være væk, og jeg møder ikke nogen modstand mod det. Hvis jeg gjorde, så ville jeg tage en snak med kunden om, hvilke medarbejdere vi har”.* Mellemlider – Delegate.

I en enkelt af virksomhederne, hvor man har sat ind for at ændre kulturen, tilbydes der udover 12 ugers orlov med fuld løn et omfattende forløb, som klæder medarbejdere på til at kunne håndtere arbejdslivet som forældre både før, under og efter orloven. Der pågår desuden både et internt og et

eksternt forløb. Forløbet er skriftliggjort, og der er faste arbejdsgange, der skal sikre en god proces for medarbejderen. Forløbet fremgår af følgende figur:



De traditioner, som virksomhederne har for mandlige kollegaer på orlov, drejer sig primært om det at blive far. Der bliver som oftest sendt en gave, når barnet er født, og i nogle af virksomhederne kommer medarbejderen på arbejdspladsen for at vise barnet frem. I tilfældet ovenfor er det formelt institutionaliseret, at der holdes en afskedsreception og en velkomstfrokost i forbindelse med fædrens fravær fra arbejdspladsen, mens det i Tryg blev nævnt, at fædre, der går på længere barsel, ofte giver kage den sidste dag. Sådanne traditioner kan være fremmede for arbejdspladskulturen i forhold til at italesætte og være åbne om fædres brug af orlov og på den måde i højere grad legitimere brugen af den internt.

## 4.2 BRUGEN AF ORLOV OG HVAD FREMMER BRUGEN?

Fædres brug af orlov i casevirksomhederne er varieret. Opfattelsen er, at de fleste fædre holder mere orlov end de øremærkede to uger, men det er langt fra alle fædre, som benytter sig af alle de uger med fuld løn, som de har ret til. I den virksomhed, som tilbyder flest uger med fuld løn (op til 25 uger), tager fædrene i gennemsnit halvdelen af, hvad de har ret til, hvilket undrer ledelsen.

Som tidligere beskrevet i kapitel 3 har fædrene i spørgeskemaundersøgelsen i gennemsnit taget 5,9 ugers orlov, mens det mest normale er at tage to uger. Gennemsnittet på 5,9 ugers orlov ligger fint i tråd med de seneste tal fra Danmarks Statistik, som viser, at den gennemsnitlige orlov for en far var 31 dage i 2015.

På tværs af virksomhederne ses der generelt en stigning i omfanget af fædres brug af orlov. Her nævner flere samfundsudviklingen generelt i forhold til ændringer i forståelsen af farrollen i dag. Det passer med en generel samfundstendens, hvor fædre i stigende grad dels prioriterer tid med deres

børn, dels efterspørger en bedre balance mellem familie- og arbejdsliv. Det er dog ikke nødvendigvis alle, som er lige meget med på denne tendens. Der kan være generationsforskelle, som kan være hæmmende for fædres brug af orlov blandt de yngre medarbejdere, hvilket for eksempel kommer til udtryk i følgende citat:

*”Vi har at gøre med nogle store generationsskel. Der sidder også nogle steder ældre i huset, som har været vant til at organisere sig på andre måder, men mange af de veluddannede mænd i dag vil også gerne tage et ansvar derhjemme, og så går det ikke, at vi kommer med et stenalderperspektiv ift. den rummelighed, vi har. Så det betyder sindssygt meget, at vi også kan tale til den del og gøre det legitimt at tage fædreorlov”.* Forhenværende HR-chef – Deloitte.

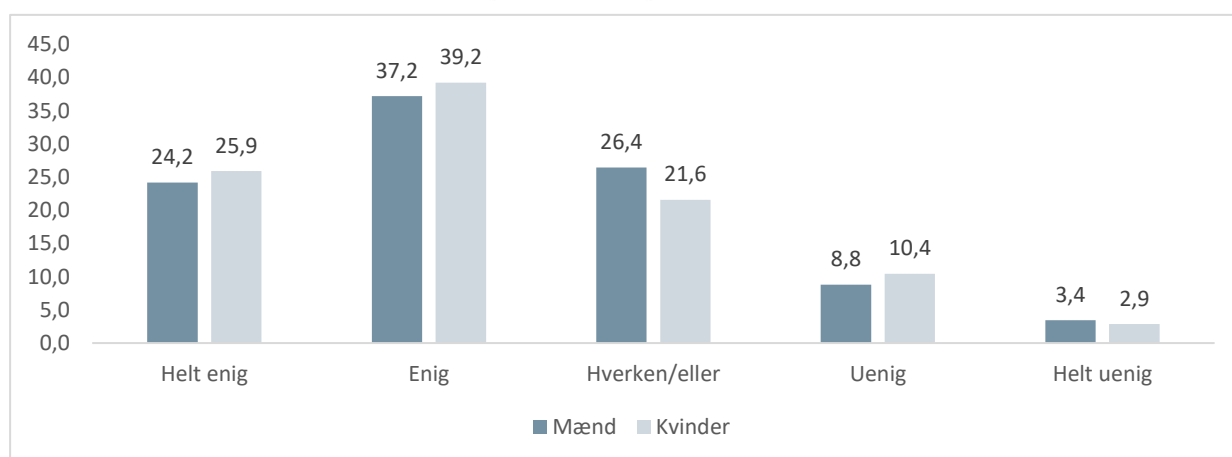
Stigningen kan også handle om, hvorvidt der aktivt arbejdes med kulturen omkring fædres brug af orlov i den konkrete virksomhed. I en af virksomhederne taler man om behovet for et kulturskifte, der fremmer fædres brug på langt sigt, hvor der i højere grad er en fælles accept af orlov til mænd og en stigning i medarbejderen og lederes andel af forældreorloven:

*”Jeg kan mærke, at der er flere nede hos os, der går på fædreorlov, også på forskellige niveauer – højere og lavere”.* Projektleder, Happy Parents, Deloitte.

Billedet af, at stigningen kan skyldes et aktivt arbejde med at understøtte fædres brug af orlov, understøttes af, at stigningen i antallet af fædre, som tager orlov i casevirksomhederne, ikke harmonerer med de seneste tal fra Danmarks Statistik, som viser, at udviklingen i andelen af den samlede orlov, som fædre i Danmark tager, kun har været svagt stigende de sidste mange år.

Kigger vi mere generelt på brugen af orlov, og hvorvidt det er en naturlig del af kulturen på arbejdspladser, at fædre tager orlov, viser vores spørgeskemaundersøgelse blandt et udsnit af hele befolkningen, at lidt over 60 % er enige eller helt enige i, at det er en naturlig del af kulturen. Der er dog samtidig omkring 12 %, som er uenige eller helt uenige i, at det er en naturlig del.

Figur 4-1: Det er en naturlig del af kulturen på min arbejdsplads, at fædre tager orlov



*n (kvinder = 278), (mænd = 931) (ingen signifikante forskelle)*

#### 4.2.1 Strukturelle tiltags betydning for orloven

Såvel i spørgeskemaundersøgelsen som i de fem casestudier finder vi en sammenhæng mellem fædrenes orlovsforhold og hvor lang orlov, de rent faktisk tager.

I låsesmedevirksomheden siger medarbejderne direkte, at de tager så meget orlov som muligt. I de øvrige virksomheder er det kun de færreste medarbejdere, der gør brug af hele den betalte orlov, men de er stadig langt over landsgennemsnittet. I Tryg brugte fædrene for eksempel i gennemsnit kun halvdelen af de orlovsdage med løn, som de havde ret til, på trods af at alternativet for de fleste familier er en mor på dagpenge, dvs. en økonomisk dårligere situation. Det er nærliggende at spørge sig selv, hvorfor disse fædre ikke benytter deres fulde ret til orlov med fuld løn.

Vi har ikke særskilt undersøgt dette spørgsmål, da det ligger uden for formålet med undersøgelsen, men alligevel fremkommer der nogle pointer, som er relevante at nævne. Som i andre undersøgelser kan vi pege på en blanding af struktur og kultur. I casevirksomhederne (som har strukturerne på plads) blev der peget på kulturen som årsag – både i virksomhederne, i familierne og ikke mindst i samfundet. Det er simpelthen ikke normen, at fædre holder lang orlov. En forklaring, man ofte hører, omhandler forhandlingen i hjemmet, nærmere bestemt, at kvinderne ser forældreorloven som deres og ikke ønsker at ”give” fædrene en særlig stor andel. Spørgeskemaundersøgelsen understøtter imidlertid ikke dette argument, da både kvinder og mænd viser størst tilfredshed med fordelingen, når manden har en større andel af orloven, og en større del af de kvinder (40 %), som var utilfredse, svarer selv, at de ønskede en mindre del af orloven. Interviewdata peger i flere retninger. Nogle af interviewpersonerne fremfører argumentet om, at mødre holder på orloven, mens flere af fædrene omvendt fortalte, at deres kvindelige partner havde presset på, for at de skulle tage en lang orlov.

Endelig peger både ledere og medarbejdere i de fem virksomheder på, at øremærket orlov er en vej til at få fædre til at tage mere orlov. De peger på, at barrieren for, at fædrene tager mere orlov, ligger i familieplanlægningen og samfundskulturen og ikke kun i de vilkår, virksomhederne tilbyder. Derfor peges der på de politiske rammevilkår for fordelingen af orloven.

*”Samfundsmæssigt ville det hjælpe med øremærket barsel, fordi så skal de ikke diskutere det derhjemme og føle, at de tager noget fra kvinderne”.* Formand for personaleforeningen, Tryg.

#### 4.2.2 Arbejdspladskulturen har betydning for brugen af orloven

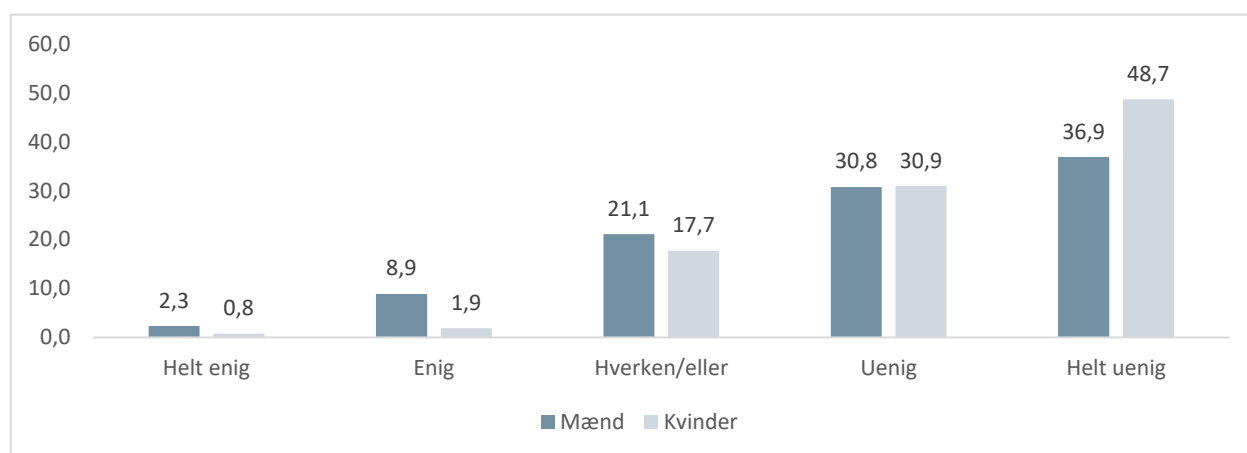
Der er en række faktorer, som hhv. fremmer og hæmmer brugen af orlov. I flere af casevirksomhederne påpeger man, at det overordnet handler om at få opbygget en kultur i virksomheden, hvor medarbejdere og ledelse ses som hele mennesker, og familielivet ikke afkobles fra arbejdslivet. Dette kan fx gøres ved at tale åbent om orlov og i det hele taget ikke ’gemme’ sit privatliv ned. Det kan fx komme til udtryk ved, at medarbejdere såvel som ledere skriver aflevering og afhentning af børn i deres kalender, så det fremgår, at de går tidligere, end man måske normalt ville gå. Omvendt fortæller en af casevirksomhederne om eksempler på en hæmmende kultur, hvor det at tage orlov særligt blandt de ældre generationer bliver forbundet med feminine kvaliteter, hvilket hos dem går ud over karrieren:



*”Der er ikke nogen, som gør det bevidst, men jeg hører flere mandlige medarbejdere, som får kommentarer med på vejen a la ”det lyder kedeligt”, ”du er i kontakt med din feminine side” eller ”er det ikke noget, konen plejer?”*

At tilgangen til fædres brug af orlov ikke altid er lige positiv, kommer også til udtryk i resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor et bredt udsnit af danskere har svaret. Omkring 11 % af mændene er enige eller helt enige i, at deres arbejdsgiver ser fædres brug af orlov som et problem. Her er der en statistisk signifikant forskel mellem kvinder og mænd, da kun 2,7 % af kvinderne er af samme opfattelse. En del af denne kønsforskel bunder højst sandsynligt i, at kvinder og mænd ofte arbejder på forskellige typer af arbejdspladser jf. det kønsopdelte arbejdsmarked.

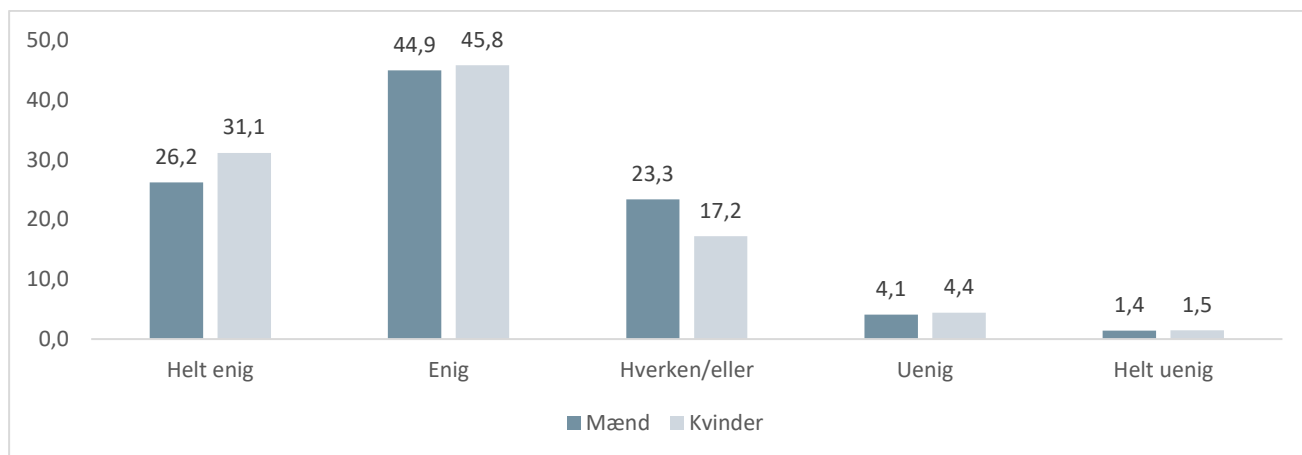
*Figur 4-2: Min arbejdsgiver ser fædreorlov som et problem*



*n (kvinder = 243), (mænd = 900) (signifikante forskelle)*

En anden måde at spørge til arbejdsgiverens holdning til fædres brug af orlov er, hvorvidt de bakker op om, at fædre tager orlov. Her ses ingen signifikant forskel på mænds og kvinders oplevelser. Umiddelbart viser tallene her den samme tendens, dog oplever lidt flere, at deres arbejdsgiver bakker op om fædres brug, i forhold til andelen, som oplever, at deres arbejdsgiver ikke ser fædres brug af orlov som et problem.

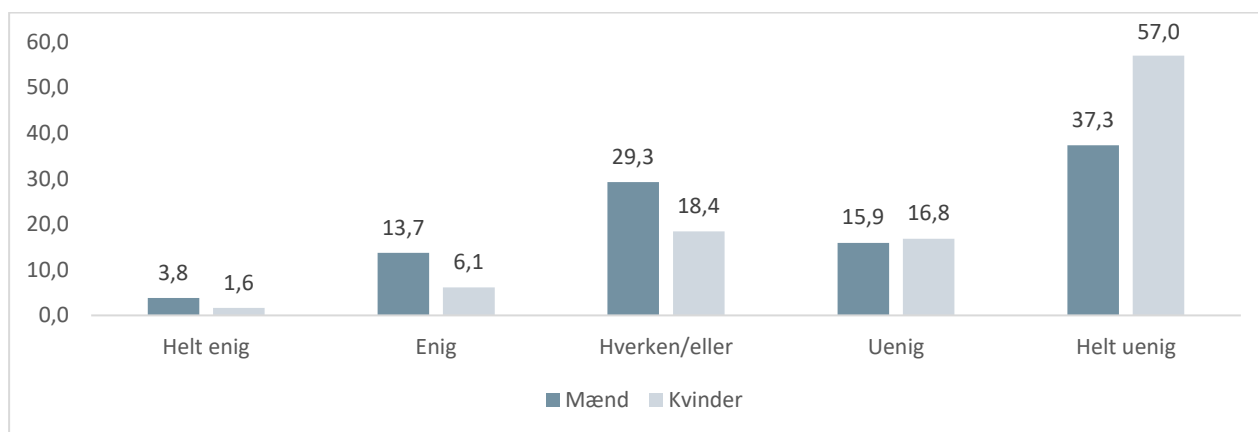
Figur 4-3: Min arbejdsgiver bakker op om, at fædre tager orlov



*n* (kvinder = 273), (mænd = 908) (ingen signifikante forskelle)

Arbejdsgiverens holdning har desuden haft betydning for længden af orlov i langt højere grad for mændene end kvinderne, som det ses nedenfor. Her er 17,5 % af mændene enige eller helt enige i, at det har haft betydning for længden af deres orlov. Det er signifikant forskelligt fra kvinderne, hvor den tilsvarende andel kun er 7,7 %.

Figur 4-4: Min arbejdsgivers holdning til orlov har haft betydning for længden af min orlov



*n* (kvinder = 264), (mænd = 817) (signifikante forskelle)

I en af casevirksomhederne ser vi, at det at tilbyde op til 25 uger med fuld løn er fremmede for brugen og længden – som en medarbejder udtrykker det:

*”På en måde føler man sig også forpligtet til det, fordi vi har de vilkår, vi har [ret til 25 ugers orlov med fuld løn]. Og lederne siger også, brug den tid, du har, du har ret til det. Det er en tid, man ikke får tilbage”. Medarbejder – Novozymes.*

Medarbejderen peger i citatet på, at de strukturelle forhold for orlov også har en afsmitning på kulturen.

#### 4.2.3 Rollemodeller viser vejen

Der er en række faktorer, som fremmer brugen af orlov blandt medarbejdere. På tværs af virksomhederne fremhæves tilstedeværelsen af forbilleder, det vil sige andre mandlige kollegaer, som tager orlov.

*”Vi har et forretningsområde, som er det mest performanceorienterede, og hvor der sidder 85 % mænd. Historisk var der ikke mange, som gik på barsel, men så var der en partner, som tog tre måneder, og så var det en ketchup-effekt. Så begyndte de unge mænd også at tage det”. Forhenværende HR-chef – Deloitte.*

Der er også andre eksempler på, at fædre har nævnt, om deres leder har været på orlov, i forbindelse med deres egne overvejelser om, hvor lang orlov de skulle holde.

Det er således særligt fremmende, når ledere benytter mulighederne i virksomheden, således at de med deres egen handling viser, at orlov kan kombineres med ledende stillinger, og at fædres brug af orlov dermed ikke er i modsætning til at gå op i og pleje sin karriere. Dette stemmer overens med konklusionerne i SFI's undersøgelse af 'Mænd, orlov og arbejdspladskultur' fra 2005 (Olsen, 2005), som netop påpeger, at forbilleder blandt ledere er en afgørende fremmende faktor for at holde længere orlov.

Kollegers brug af orlov kan også være en fremmende faktor, hvilket pointeres i en af virksomhederne. *”Dem, der skubber mest, er andre fædre. De fortæller om deres barsel og de rettigheder, som man har. De skubber til at gå ind og snakke med ledelsen eller TR og derhjemme”. TR, Tryg.*

Dermed har fædres brug af orlov en forstærkende effekt. Alle kan være med til at skubbe til kulturen, men det virker især stærkt, når den mandlige del af ledelsen er rollemodeller ift. brugen af orlov.

#### 4.2.4 Arbejdets organisering kan have en betydning for tilgangen til orlov

Arbejdets organisering kan være hhv. fremmende og hæmmende for brugen. I de virksomheder, hvor arbejdet er præget af projekt- og teamsamarbejde, er den enkelte medarbejder mindre uundværlig, og på den måde bliver det dels nemmere at være væk fra arbejdspladsen for medarbejderen, dels nemmere for virksomheden at planlægge sig ud af, da andre kollegaer kan overtage konkrete arbejdsopgaver.

*”Jo mindre specialiserede medarbejdere er, jo nemmere er det at dække ind for hinanden. Og undgå de kritiske nøglepositioner, hvor der kun er én, der kan løse opgaverne. Der kan ikke være nogle, der er fuldstændigt uundværlige”. Mellemlider – Tryg.*

*”Det er faktisk nemmere at planlægge de korte perioder for mændene fremfor de længere perioder med kvinderne, fordi det er sværere at finde et vikariat på otte eller ni måneder. Et par uger, det er ikke noget problem. Det er ikke det, vi bøvler med”.* Mellemlider – Deloitte.

Dette stemmer igen overens med konklusionerne i SFI’s undersøgelse af ’Mænd, orlov og arbejdspladskultur’ fra 2005 (Olsen, 2005).

### 4.3 BETYDNINGEN AF VIRKSOMHEDENS TILGANG TIL FÆDRES ORLOV

Det følgende afsnit undersøger effekterne af mandlige medarbejders brug af orlov for virksomhederne. Det er i høj grad de samme effekter, som der lægges vægt på, på tværs af virksomhederne. Det drejer sig om effekter i forhold til:

- Arbejdsmiljø
- Rekruttering (employer-branding)
- Fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft
- Kvinder i ledelse
- Medarbejderkompetencer.

Effekter på ovenstående parametre har alle betydning for stabiliteten i virksomheden samt for virksomhedernes bundlinje.

#### 4.3.1 Arbejdsmiljø

Virksomhederne oplever, at mandlige medarbejders brug af orlov har betydning for medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde generelt. Fx fortæller en medarbejder, hvad det betyder for det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen, at flere medarbejdere har taget orlov:

*”Vi har også fået mere til fælles. Der er blevet mere at snakke om blandt kollegaerne, fordi der er mange, der har børn i samme alder. Det giver også et bedre arbejdsmiljø. En af cheferne har også fået børn, det giver et sammenhold”.* Medarbejder – Mejlshede Låsesmede.

Fædres brug af orlov giver således noget fælles at tale om på arbejdspladsen og en forståelse for hinandens rolle som fædre. Det gælder både mellem medarbejdere og ledere.

Arbejdsglæde handler også om at være afbalanceret.

*”Jeg vil håbe og tro, at vi får glattere medarbejdere, men vi ved det jo ikke. Hvis vi havde sagt ”I kan ikke gå på barsel”, så havde vi i hvert fald ikke fået glade medarbejdere. Kvinder har jo mulighed for at få et afbræk i barsel, hvor de kan slippe nogle opgaver og starte på en frisk. Jeg ved ikke, om mænd har brug for det på samme måde som kvinder, men jeg håber, at vi får mere afbalancerede mænd af, at de har mulighed for at gå på barsel”.* Leder

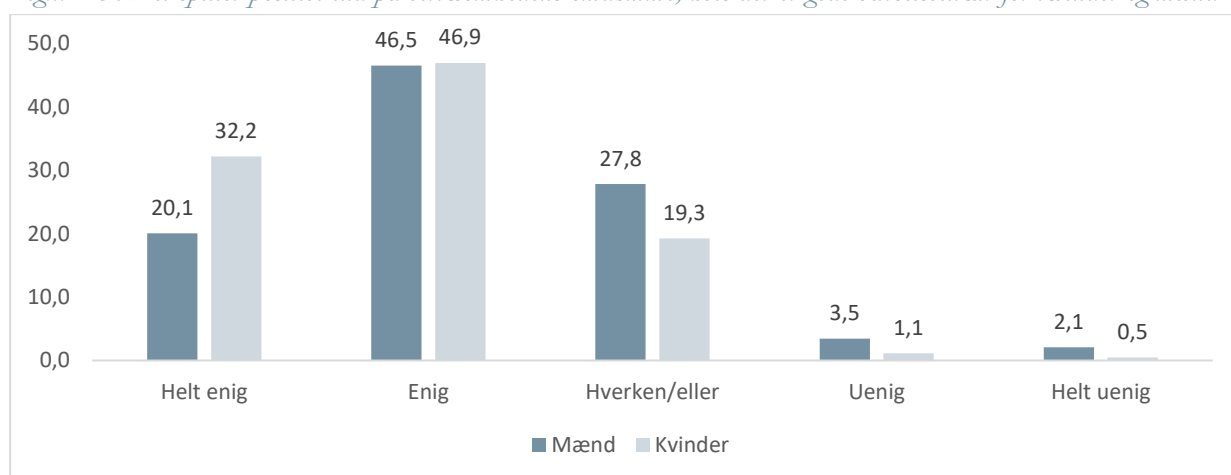
Som i citatet herover er det særligt balancen mellem arbejdsliv og privatliv, der nævnes i interviewene.

Kvantitativt kan vi ikke se en sammenhæng mellem længden af betalt orlov og et godt arbejdsmiljø.

#### 4.3.2 Rekruttering (employer-branding)

På tværs af virksomhederne og både ledelse og medarbejdere kommer det til udtryk, at gode orlovsmuligheder har betydning for employer-branding og kan bruges positivt i forhold til rekruttering. Dette ses også i spørgeskemaundersøgelsen, hvor 79,1 % af kvinderne og 66,6 % af mændene er enige eller helt enige i, at gode barselsvilkår for kvinder og mænd spiller positivt ind på virksomhedens omdømme. Kvinder er imidlertid lidt mere enige end mænd.

Figur 4-5: Det spiller positivt ind på virksomhedens omdømme, hvis der er gode barselsvilkår for kvinder og mænd



*n (kvinder = 441), (mænd = 1186) (signifikant)*

Det er forskelligt, hvor aktivt og eksplicit virksomhederne bruger gode orlovsvilkår i deres rekruttering. De færreste skriver det i stillingsannoncer, men nævner det blot til samtaler. Flere nævner, at det primært har betydning i rekrutteringen af de medarbejdere, hvor etablering af familie ikke ligger langt væk. En medarbejder, som har været på orlov, udtrykker fx, at *"et klart plus ift. rekruttering. personalegoder med barsel og barns tredje sygedag, men du tænker ikke så meget over det, når du ikke har børn, hvis jeg var blevet præsenteret for det for 6 år siden så havde det ikke betydet noget, men nu ville det betyde noget, hvis jeg skulle skifte job."* Medarbejder - Deloitte

I rekrutteringen generelt handler det derfor ofte mere om at italesætte fritid/privatliv fremfor gode orlovsvilkår.

Gode orlovsvilkår signalerer en anerkendelse og understøttelse af livet som forældre, hvilket appellerer til de unge, der går med drømme om både en god karriere og et godt familieliv.

Virksomhederne er opmærksomme på de vilkår der er hos konkurrenterne, og at tendensen går mod bedre vilkår for familielivet. Hvis man ikke følger med, så vil det være problematisk i forhold til rekruttering.

*”Jeg tror ikke, der er nogen vej udenom at have gode muligheder for fædreorlov, det ville være som at kæmpe mod tyngdeloven. Det er den vej, det går”. – Mellemløder, Tryg.*

I de værdibaserede virksomheder handler det også om typen af medarbejder, der kan tiltrækkes via gode orlovsvilkår, som en medarbejder udtrykker det:

*”Det tiltrækker også nogle profiler, der passer på virksomhedens værdier. Når der bliver investeret i en som person, vil man også give virksomheden noget igen”. Medarbejder – Delegate.*

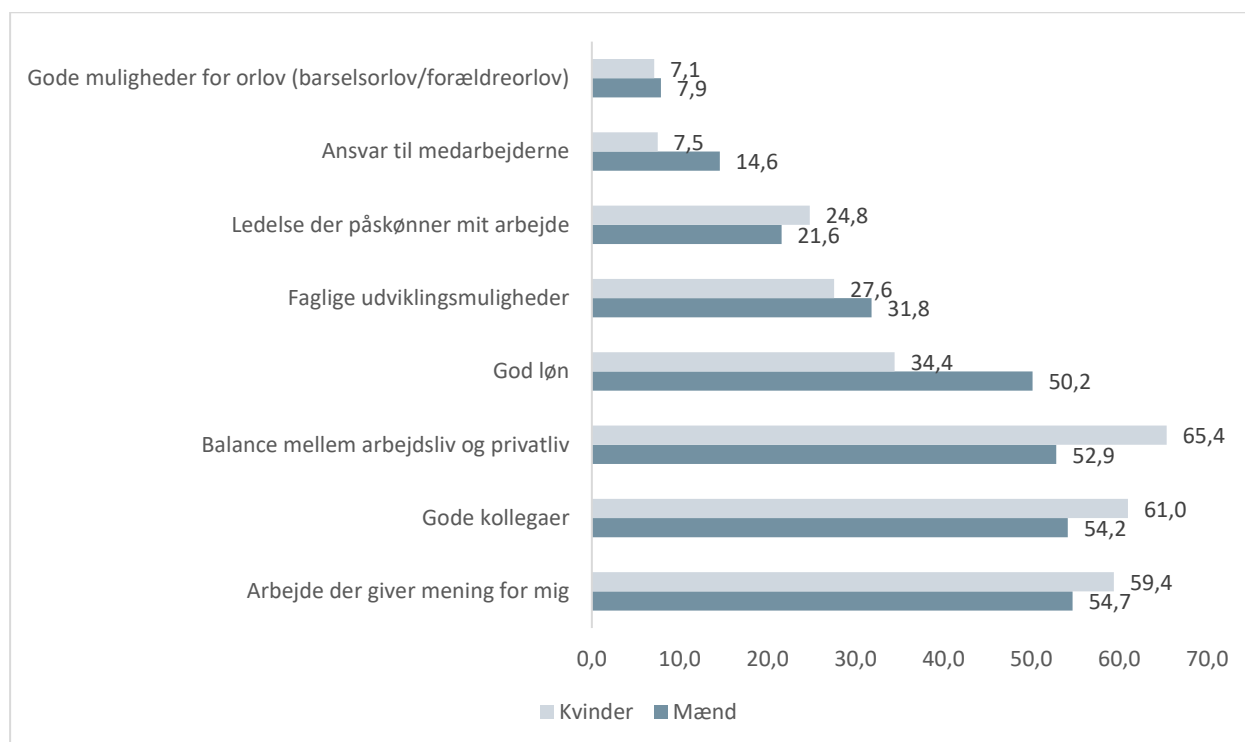
### 4.3.3 Fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft

Det tæller med på tilfredshedsbarometeret, at medarbejderne ved, at de kan holde orlov, hvis de vil. Forhåbentlig øger det samtidig sandsynligheden for, at medarbejderne bliver på arbejdspladsen, fortæller en leder: *”At finde en faglært låsesmed er umuligt, det er derfor, vi uddanner dem selv. Af denne grund er det vigtigt for os at fastholde de dygtige faglærte. På HK-siden er det ikke et problem, men låsesmede er svære at finde”. Leder – Mejlshede Låsesmede.*

*”Det er også en måde at holde på sine medarbejdere. Det vil være helt tosset at stoppe nu for mig, fordi jeg skal have børn igen. Det vil ikke give mening. Jeg har fået konkrete tilbud andre steder fra, men de tilbyder mig jo ikke fuld løn på barsel i så lang tid. Det vil være helt tosset at skifte job nu, fordi ingen andre arbejdspladser tilbyder de her gode forhold for familieplanlægningen, når man skal have børn”. Medarbejder – Novozymes.*

I spørgeskemaundersøgelsen er respondenterne blevet bedt om at prioritere en række elementer i forhold til, hvad der gør en arbejdsplads attraktiv. Prioriteringslisten ses nedenfor for hhv. kvinder og mænd, hvor jo flere procent, jo højere en andel af hhv. mænd og kvinder har prioriteret det element. Gennemsnitsalderen for hhv. kvinder og mænd i undersøgelsen er 43 år og 46 år: Forskellen i prioriteringen skyldes således ikke, at fx kun kvinderne er i en alder, hvor det er aktuelt at få børn.

Figur 4-6: Hvad gør en arbejdsplads attraktiv?

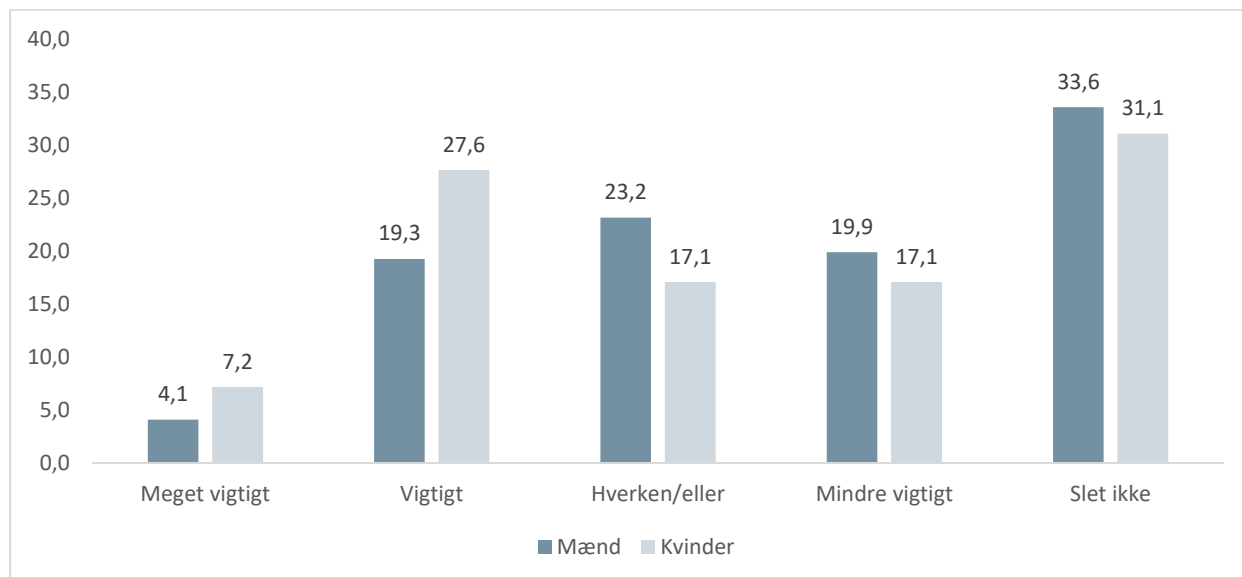


Der er forskelle mellem mænds og kvinders prioriteringer, det er dog stort set den samme rækkefølge, som elementerne falder i. Forskellene er mest udtalt i forhold til, at en højere andel af kvinderne vægter balance mellem arbejdsliv og privatliv samt gode kollegaer, mens en højere andel af mændene vægter god løn.

Både blandt mænd og kvinder rangerer gode muligheder for orlov lavest. Der er dog statistisk signifikant forskel mellem mænd og kvinder på dette punkt, når vi kigger særskilt på gode muligheder for orlov. Her kan vi se, at der er flere mænd end kvinder, som har den som første prioritet. Dette stemmer godt overens med resultaterne fra spørgsmålet, hvor der er blevet spurgt direkte ind til, i hvor høj grad respondenterne har overvejet eller overvejer at skifte job pga. dårlige barselsvilkår. Her viser data, at 85 % af kvinderne og 79 % af mændene slet ikke har overvejet at skifte job på grund af dårlige barselsvilkår. Andelen af mænd (6,5 %), der har overvejet det i nogen grad, er dog større end kvinder (2,3 %), som har overvejet det i nogen grad. Der ses således en tendens til, at mændene i højere grad har overvejet at skifte job, hvilket kan skyldes, at deres vilkår relativt set er dårligere end kvindernes generelt, og at der er meget forskellige vilkår på området (fra to uger til et halvt år med løn), så det kan gøre en stor forskel for privatøkonomien.

Omvendt er det dog kvinderne, som i højere grad finder gode muligheder for orlov vigtige for fastholdelse på arbejdspladsen, når de bliver spurgt direkte til det.

Figur 4-7: I hvor høj grad er det vigtigt for dig ift. din fastholdelse på din arbejdsplads, at der er gode muligheder for orlov?



*n* (kvinder = 293), (mænd = 950) (signifikant)

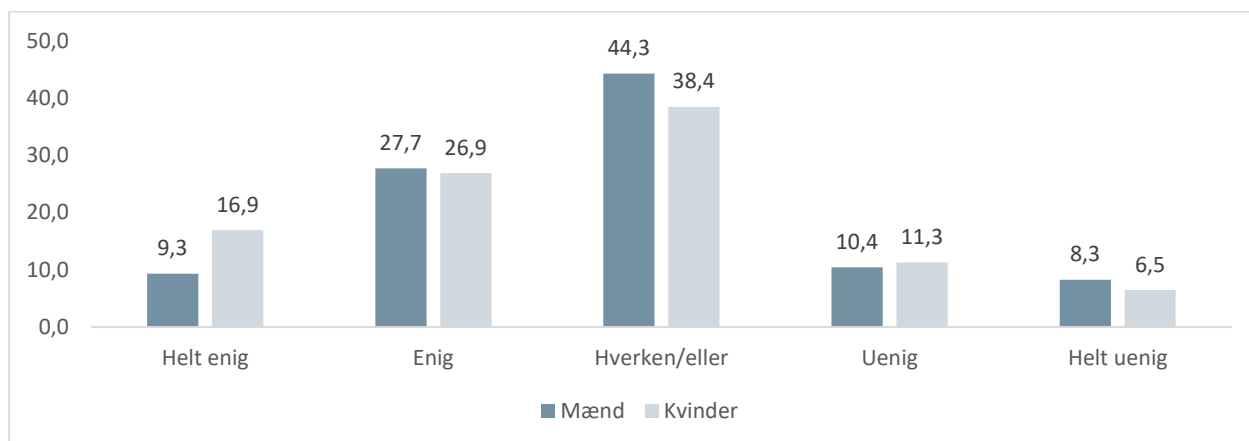
Til trods for at gode muligheder for orlov rangerer lavest i prioriteringen af forskellige elementer for den attraktive arbejdsplads, er det vigtigt at pointere, at balance mellem arbejdsliv og privatliv rangerer i top tre for både mænd og kvinder. Det hænger godt sammen med, at virksomhederne (både ledelse og medarbejdere) opfatter gode muligheder for orlov som en del af en familievenlig arbejdsplads, hvor der er mulighed for at oprette balance mellem arbejdsliv og privatliv. Gode orlovsforhold er således også med til at gøre en arbejdsplads attraktiv.

#### 4.3.4 Kvinder i ledelse

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 37 % af mændene og 43,8 % af kvinderne er enige eller helt enige i, at mænds gode orlovsforhold er karrierefremmende for kvinder. Kvinder er således i højere grad end mænd helt enige i, at mænds gode orlovsforhold er karrierefremmende for kvinder. Forskellen er statistisk signifikant. Tallene tyder derfor overordnet på, at mænds orlovsforhold opleves som en betydende faktor for kvinders ledelsespositioner.

Figur 4-8: Gode barselsforhold for mænd er fremmende for flere kvinder i ledelse





*n* (kvinder = 372), (mænd = 1053) (signifikant)

I de virksomheder, som vi har besøgt, fylder kvinders karrierer dog ikke meget i mændenes overvejelser om længden af barsel eller virksomhedernes tilgang til fædres brug af orlov. Blandt virksomhederne viser der sig et mønster, hvor HR-chefer eller mellemledere typisk er opmærksomme på fædres brug af orlovs betydning for kvindernes karrierer, mens fædrene typisk er mere opmærksomme på deres egen tilknytning til barnet. Men der er også undtagelser, hvor mænd, der har været på orlov, eksplicit udtrykker den fremmende effekt for kvinder:

*”Det er vigtigt, at familien skal gøre det i fællesskab, ikke kun faderen. Plus det er fremmende for kvinders karriere. Det er omkostningsfrit for manden, men har omkostninger for kvinden, hvis man som mand ikke gør det”. – Medarbejder i Tryg.*

#### 4.3.5 Medarbejderkompetencer

Flere informanter påpeger, at det udvikler ens kompetencer at være på orlov. Det kan dog være svært at skelne mellem, hvorvidt disse kompetencer opnås som forældre generelt eller særligt ved at være på orlov. At være på orlov kan højst sandsynligt være med til at fremme de generelle forældrekompetencer, særligt hvis faderen har orlov særskilt fra moderen. Som en mellemleder beskriver effekten:

*”Jeg husker fx, hvordan en af mine medarbejdere havde ændret sig, efter hun kom tilbage efter anden barsel, hvor hun tog mere ansvar og havde mere engagement – det havde virkelig en positiv effekt på hendes præstation. Min opfattelse er, at det modner alle at være på orlov”. Leder – Novozymes.*

Organisationen Parental Leave Forum har lavet en undersøgelse af, hvilke kompetencer der udvikles under barsel – både for mænd og kvinder. Der er ikke tale om en metodisk solid undersøgelse, men den viser indikationer af, at medarbejderne udvikler en række kompetencer, der er væsentlige på arbejdsmarkedet, herunder udholdenhed, effektivitet, forandringsparathed og løsningsorientering (Parental Leave Forum, 2018). Flere af disse effekter fremgår også af indeværende undersøgelse.

Overordnet kunne det fremme effekten af medarbejderens orlov for virksomheden, hvis man i højere grad italesætter de kompetencer, som flere virksomheder påpeger, at medarbejderne styrker ved at være på orlov. På den måde kunne medarbejdere i højere grad blive opmærksomme på dem og aktivt bruge dem.

### **Empati – forståelse for andre mennesker**

Ifølge virksomhederne er det særligt de bløde kompetencer, der styrkes ved at være på orlov, som det fremgår af følgende citater:

*”Man lærer at blive tålmodig, hvis man ikke allerede var det. Jeg troede faktisk, at jeg var tålmodig, men efter at have fået børn, fandt jeg ud af, at det er jeg faktisk ikke”. – Medarbejder – Novozymes.*

*”Det påvirker, hvordan jeg agerer med mennesker. Jeg har ændret mig meget efter at have fået børn i forhold til, hvordan jeg var før. Det ville jeg også have gjort uden orlov sådan set, men jeg tror, jeg har ændret mere ved at være på orlov, fordi jeg har oplevet barnet mere selv. Jeg er mere inde i det og oplever det ikke bare udefra”. – Medarbejder – Novozymes.*

*”Jeg kender ikke det forskningsmæssige på det område. Så det bliver for egen regning, men jeg har svært ved at tro, at man kommer uden om, at man bliver en smule mere empatisk, når man har skullet tage vare på et lille menneske. Det stiller store krav til, hvad man skal kunne rumme, og at man skal kunne tilsidesætte sine egne behov, så der tror jeg, der ligger nogle kompetencer, som kan være meget overførbare ift. ledelsesroller. Så det at kunne rumme, have empati og være indfølelse ift. team og medarbejder, der tror jeg, der er noget”. – Forhenværende HR-chef – Deloitte.*

Styrkelsen af empati, tålmodighed og forståelsen for andre mennesker kan fx bruges aktivt i forhold til kunderelationer, men også internt over for andre kollegaer.

*”Det er ikke de tekniske kompetencer, der vokser, men ens bløde kompetencer bliver bedre. Der er ikke så stor forskel på at made et lille barn og en utilfreds kunde. Der er en klar parallel, og det er en kæmpe styrke”. – Medarbejder – Delegate.*

Analysen viser således en effekt, i form af at medarbejdernes sociale kompetencer bliver styrket. Det er dog langt fra alle interviewede fædre, som selv har reflekteret over dette udbytte og dermed kan italesætte det i interviewsituationen.

### **Planlægning og effektivitet**

Både medarbejderne selv og mellemledere nævner planlægning af tid og øget effektivitet som en positiv effekt af det at få børn, men hvorvidt selve orloven har særlig effekt på dette er svært at sige:

*”Jeg synes, jeg er blevet mere effektiv, jeg bliver nødt til at strukturere min tid bedre og klare opgaven inden for et vist tidsrum, fordi der er noget andet, jeg skal. Der er noget, man skal nå, og bestemte tidspunkter, man skal gå på, fordi du har visse forpligtelser. Jeg er blevet bedre til at organisere min kalender og få presset flere ting ind, inden jeg skal hjem”. – Medarbejder – Novozymes.*

*"Jeg har altid sagt, at de bedste projektledere, det er kvinder eller mænd, der har fået børn, fordi de har lært at planlægge tiden. Planlægningen er pludselig det vigtigste i dit liv, når du har fået børn, fordi pludselig kan barnet ikke stå i børnehaven alene uden mor eller far. På samme måde er planlægning det vigtigste på mit arbejdsområde". – Mellemlider – Novozymes.*

### **Grundlæggende ro**

Flere medarbejdere nævner desuden, at man får mere ro og overblik, efter at man er blevet forældre. Arbejdsudfordringer bliver pludselig mindre, når man er blevet far til et barn, fortæller låsesmedene.

*"I forhold til, hvis ens børn er syge, så er en arbejdsudfordring pludselig lige meget eller mindre vigtig, fordi man tager det lettere på en udfordring på arbejdet, når man har fået børn. Nogle gange er der slet ikke tid til at tænke på arbejdsudfordringer, når man kommer hjem". Medarbejder – Mejlshede Låsesmede.*

En anden medarbejder udtrykker det således:

*"Jeg tror ikke, det så meget er barsel, men det at få et barn. Før tænkte man, at verden gik under, hvis man ikke nåede det, og nu er det anderledes... Man bliver bedre til at sige "pyt" i stedet for at køre det op til et stort problem... Jeg når det ikke lige nu, men så når jeg det på et andet tidspunkt" – Medarbejder – Deloitte.*

*"Nogle bliver også lidt blødere, de bliver rundere, når de får børn. De har haft andre prioriteter og bliver pludselig sådan "det går nok". Det er sundt nok, når man har levet i en verden, hvor man tror, at verden styrter sammen, hvis budgettet ikke stemmer". Mellemlider – Deloitte.*

## **4.4 EFFEKTER AF FÆDRES BRUG AF ORLOV ELLER FREMMENDE FAKTORER**

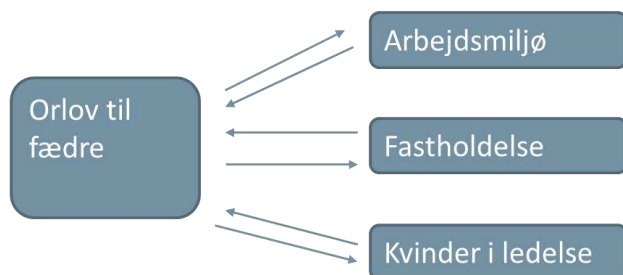
I interviewene med medarbejdere og ledere i virksomhederne fremstår det, at der er en sammenhæng mellem godt arbejdsmiljø, fastholdelse og kvinder i ledelse. Vi kan imidlertid ikke afgøre, om det er fædres brug af orlov, der skaber et godt arbejdsmiljø, eller om det er et godt arbejdsmiljø, der er befordrende for, at fædre tager orlov. Vores bedste bud er, at der er en gensidig påvirkning.

Til sammenligning har forskning tidligere vist, at der er en sammenhæng mellem et godt arbejdsmiljø og en høj produktivitet. Forskningen har dog ikke kunnet bevise, om det er et godt arbejdsmiljø, der skaber produktivitet, eller en høj produktivitet, der er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø.<sup>3</sup>

I modellen herunder har vi illustreret, at fædres brug af orlov både påvirkes af og påvirker de tre områder.

---

<sup>3</sup> Sammenhænge mellem Produktivitet og Psykosocialt Arbejds miljø, DTU 2012.



Et godt arbejdsmiljø, arbejdsglæde og fastholdelse af dygtige medarbejdere bidrager til stabilitet i organisationen, og det kan smitte af på, hvilke barselsvilkår virksomhederne tilbyder. På den måde kan kausaliteten gå begge veje.

Virksomhederne må derfor foretage en konkret vurdering af, hvilken værdi de forventer, at bedre vilkår for fædres brug af orlov – såvel strukturelt som kulturelt – kan skabe.

I en af virksomhederne har man decideret lavet en business case, da en stor del af de medarbejdere, som får børn, forlader virksomheden. Det handler således om fastholdelse.

I citatet herunder sætter en HR-chef ord på, hvilke overvejelser man bør gøre sig.

*”Hvis du vil tage et kortsigtet økonomisk perspektiv, så er der selvfølgelig nogle omkostninger forbundet med det at have folk på barsel, men som vores business case har vist, så er det små ting, ift. hvis vi kan fastholde dem, og de kan blive her i flere år. Så man ser det mere som en investering end en omkostning at opmuntre fædre til at tage barsel”.*  
Forhenværende HR-chef, Deloitte.

Overordnet set kan vi ikke dokumentere effekter af fædres brug af orlov i de fem virksomheder, men vi har påpeget en række potentielle effekter, som virksomheder bør være opmærksomme på at understøtte, hvis de har en målsætning om at forbedre forholdene for fædres brug af orlov.

## Litteraturliste

Adema et al. (2013): Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from for OECD Countries, 2013.

Allen, S. M. & Daly, K. J. (2007): The effects of Father Involvement: An Updated Summary of the evidence. *Work* (Vol. 7).

Andersen, Signe Hald (2017): Paternity leave and the gender wage gap: New causal evidence, The ROCKWOOL Foundation Research Unit, Study paper No.118, 2017.

Cools et al. (2015): Causal effect of Paternity Leave on Children and Parents, *Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 2015.

Cunha, F., Heckman, J., Lochner, L. J., Masterov, D. V. (2006): Interpreting the evidence of life cycle skill formation. In *Handbook of the Economics of Education*, ed Hanushek EA, Welch F. chap 12. Amsterdam: North-Holland, 2006, 697-812.

Cunha, F, Heckman, J. (2007): The technology of skill formation. *American Economic Review* 97(2), 31-47.

Danmarks Statistik (2014): Fædres brug af orlov, For Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet, 2014.

Djøf (2012): Danskernes holdninger til barselsorlov – opdelt på uddannelse. Undersøgelse på basis af data indsamlet af Epinion, 2012.

Epinion (2017): LO, FTF, DM & IDA. Undersøgelse om balance og barsel. 2017.

Forum for Mænds Sundhed (2017): Fædres Sundhed.

Halrynjo, Sigtona, Kitterød, Ragni Hege (2016): Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden, Institutt for Samfunnsforskning, 2016.

IMR (2014): Fædre og Barsel, Institut for Menneskerettigheder.

Jacobsen et al. (2013): Øremærkning af barsel til fædre, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 2013.

Kitterød, R. H., Halrunjo, S. (2017): Mindre specialisering med fedrekvote? Tidsskrift for samfunnsforskning. Årgang 58, nr. 3, s. 311-333.

Lee, David S. & Lemieux, Thomas (2010): Regression Discontinuity Designs in Economics. *Journal of Economic Literature* 48 (June 2010).

Månsdotter, A., Wallin, H. (2015): Parents' Gender Equality and Children's School Performance: A registry Study from Sweden. *Health Behavior & Policy Review*, 2(4), 2015.

Olsen, Bente Marianne (2015): Mænd, orlov og arbejdspladskultur. Fire danske virksomheder. Socialforskningsinstituttet, 2005.

Opondo, C., Redshaw, M., Savange-McGlynn, E. og Quigley, M. A. (2016): Father involvement in early child-rearing and behavioural outcomes in their pre-adolescent children, *BMJ Open*, 6(11), 2016.

Rasmussen, A. W. (2010): Increasing the length of parents' birth-related leave: The effect on children's long-term educational outcomes. *Labour Economics*, vol. 17(1): 91-100.

Rege, M., Solli, I. F. (2013): The impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings, *Demography*, 50(6), 2013.

Rieck, K. M. E. (2012): Does Child Care Affect Parents' Sickness Absence? Evidence from a Norwegian Paternity Leave Reform. Working papers in Economics No. 14/12, University of Bergen.

Parental Leave Forum (2018): Lifeskills udviklet i forbindelse med barsel – en undersøgelse af forældres selvopfattede personlige udvikling når de stifter familie, april 2018.

Patnaik, A. (2015): Reserving Time for Daddy: The Short and Long-Run Consequences of Fathers'

Quotas. SSRN Electronic Journal, 2013.

Schober, P. S. (2016): Increasing Father Involvement in Child Care: What do we Know about the Effects on Child Development? DIW Berlin, German Institute for Economic Research, 2016.

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2017): Betydningen af fædres involvering i deres børn i forhold til børnenes trivsel og udvikling. Endnu ikke udgivet.

Weigelt, Vibeke Stockholm (ed.) & Jakobsen, Marie COWI A/S (2010): Evaluering af barseludligningsloven, Beskæftigelsesministeriet, COWI A/S, 2010.

Østbakken, Kjersti Misje, Halrynjo, Sigtona & Kitterød, Ragni Hege (2018): Foreldrepermisjon og likestilling. Foreldrepengeordningens betydning for likestilling. Institutt for Samfunnsforskning, 2018.

## 5. Bilag 1: Yderligere kvantitative analyser

Dette bilag indeholder beskrivelse og resultater af de kvantitative analyser af henholdsvis registerdata og data fra spørgeskemaundersøgelsen. Nogle af resultaterne omtales også i selve rapporten, men i dette bilag indgår uddybninger samt resultater, vi ikke umiddelbart har fundet relevante for rapporten.

### 5.1 REGISTERANALYSE

Formålet med registeranalysen er at estimere de kausale effekter af øget barselsorlov til fædre. Udfordringen ved dette er, at barselsorlov ikke er tilfældigt fordelt blandt fædre. Sandsynlige årsager til selektion i forbindelse med fædres brug af orlov er, at de familier, hvor faderen benytter sig af barsel, i forvejen er mere velfungerende og sunde familier med et større ønske om ligestilling i parforholdet.

Vi anvender barselsreformen fra 1998 som et *naturligt eksperiment*, hvor fædre, der ikke er påvirket af reformen, vil agere som en slags kontrolgruppe for fædre, der er påvirket af reformen. Vores estimater kan således tolkes som en slags *intention-to-treat (ITT)*-effekt af barselsreformen, det vil sige effekten af bedre mulighed for at tage fædreorlov.<sup>4</sup> Med loven af 1998 forlænges den samlede barsel med dagpenge efter fødslen til 26 uger. Efter den 24. uge var det kun faderen, der havde ret til barsel i 2 uger, det vil sige i uge 25 og 26 efter fødslen. Ændringen i barselslovgivningen i 1998 er særlig idet; 1) der indførtes øremærket barsel til faderen, 2) den øremærkede barsel til fædre kom som en udvidelse af uger med kompenseret barsel, *uden* at den 3) ændrede antallet af uger, hvor moderen kan modtage kompensation, og 4) reformen gjaldt hele arbejdsmarkedet og ikke kun udvalgte sektorer som følge af overenskomstforhandlinger, hvor en særlig bekymring vil være forskelle eller selektion mellem de individer, der er omfattet af en bestemt overenskomst og det øvrige arbejdsmarked.

Økonometrisk bygger analysen på et såkaldt *Fuzzy Regressionsdiskontinuitetsdesign (RDD)*. Denne metode er kendt som noget af det tætteste, vi kan komme på et kontrolleret lodtrækningsforsøg, uden at man rent faktisk trækker lod om adgang til en indsats. Centralt for metoden er, at sandsynligheden for fædreorlov ændres abrupt (diskontinuert) ved skæringsdatoen for reformen, og at fødsler tæt på denne dato ikke kan vælge placering før eller efter. RDD udnytter således, at den præcise placering af fordelingen af fødsler omkring den skæringsdato, hvor barselsreformen træder i kraft, er tilnærmelsesvist tilfældig, ligesom i et kontrolleret lodtrækningsforsøg.

Udgangspunktet for analysen er samtlige fødsler mellem den 1. maj 1997 og den 31. marts 1998, fem en halv måned før og efter skæringsdatoen for 1998-reformen. I figur 1 observeres en klar diskontinuitet omkring skæringsdatoen i barselsorlov afholdt i uge 25 og 26. Reformen øgede sandsynligheden for, at fædre tog barsel i uge 25 og 26 med 8,6 procentpoint umiddelbart efter skæringsdatoen. Dette svarer næsten til en femdobling af tilbøjeligheden for fædre til at tage barsel i uge 25 og 26; før

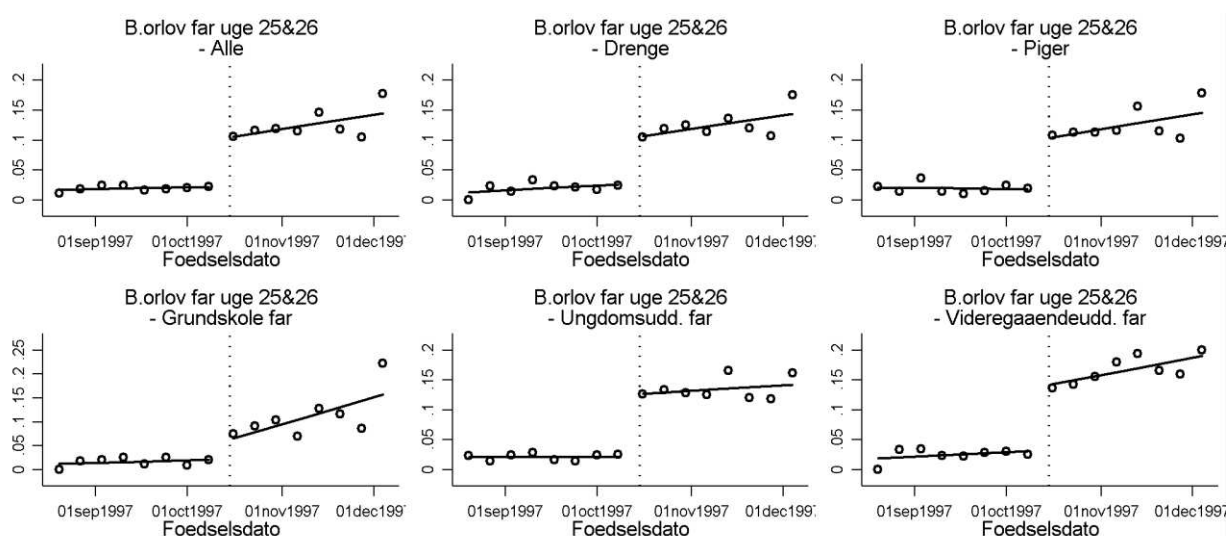
---

<sup>4</sup> ITT-effekten er typisk den interessante i politiske sammenhænge, da man kan øge fædrenes incitamenter til at tage orlov (eksempelvis via en reform), men ikke kan tvinge dem til at tage orlov. Derudover (som vist i de følgende figurer) er kompliansen ved reformen relativt lille (dvs. gruppen af fædre, som benytter reformen til at tage barsel), hvilket medfører en stor usikkerhed i estimaterne for effekter af at tage barselsorlov.



reformen tog 1,8 % orlov i disse uger, mens det umiddelbart efter reformen var 10,4 %. Det fremgår, at der ikke er en forskel i effekten af reformen på fædrenes tilbøjelighed til at tage barsel i uge 25 og 26 i forhold til kønnet af barnet. Der er dog en klar socialgradient i tilslutningen til reformen, hvor fædre med længere uddannelse har en højere tilbøjelighed til at gøre brug af barsel i uge 25 og 26. Mens reformen øgede sandsynligheden for barsel i uge 25 og 26, finder vi imidlertid ikke en signifikant effekt på den samlede længde af barslen. Årsagen til dette er den relativt lave andel af fædre, der påvirkes positivt af reformen til at gøre brug af barsel i uge 25 og 26.

Figur 1: RD-plots barselsorlov

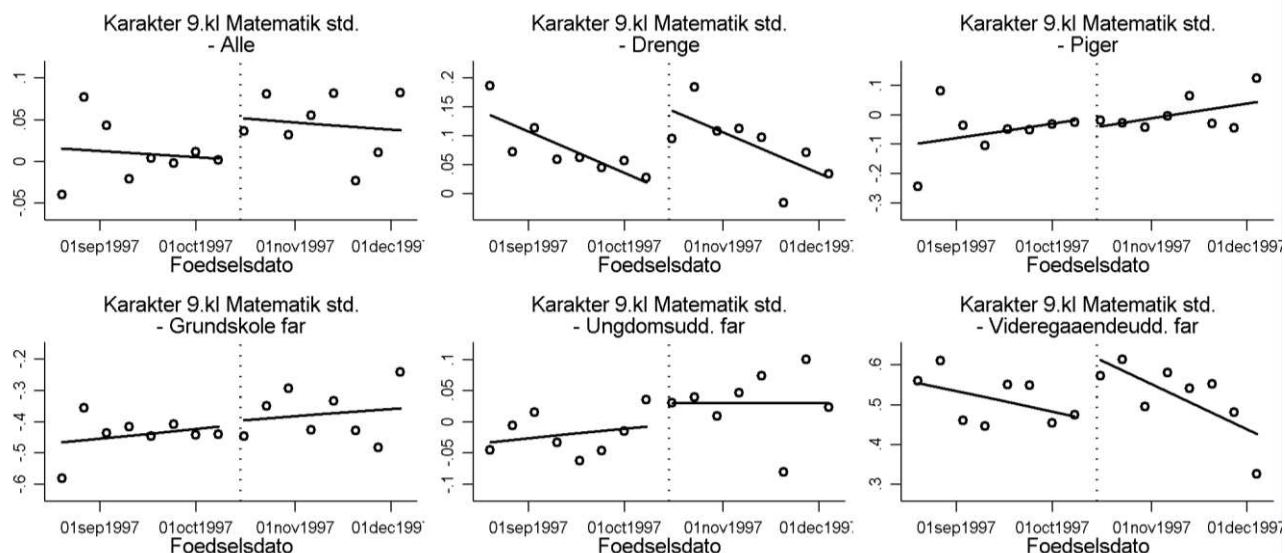


Note: Der anvendes en båndbredde på 50 dage før og efter reformen, som vi estimerer til at være den optimale. En højere båndbredde giver en lavere usikkerhed i estimaterne (standardfejl), men på bekostning af en højere risiko for bias.

Analysen er gennemført for en lang række af udfald for både børn og familierne og opdelt på barnets køn samt fædrenes uddannelsesnivea umiddelbart før fødslen. Hovedresultatet af analysen viser en positiv effekt på afgangskaraktererne i matematik i folkeskolen for drenge. Dette observeres i nedenstående plot, som viser en diskontinuitet for drenge, hvilket også bekræftes af en regressionsanalyse (se tabel 1), der viser en statistisk signifikant effekt på 0,163 på den standardiserede afgangskarakter svarende til et halvt karakterpoint. Derudover ses en klar social gradient i effekten på afgangskaraktererne i matematik; effekterne er større for børn af fædre med højere uddannelsesnivea ved fødslen og kun statistisk signifikante for børn af fædre med en videregående uddannelse. For pigefødsler finder vi imidlertid ingen tegn på diskontinuitet og heller ingen statistisk signifikante effekter på afgangskarakterer.

Vi har endvidere undersøgt effekterne på børnenes valg af ungdomsuddannelse, om børnene haft kontakt med politiet i form af en kriminel sigtelse frem til og med 19-årsalderen, samt om børnene haft kontakt med sundhedsvæsenet i form af indlæggelser og skadestuebesøg frem til 15-årsalderen. Vi finder ingen signifikante effekter hverken på tværs af barnets køn eller faderens uddannelsesnivea.

Figur 2: RD-plots for afgangskarakterer i matematik i 9. klasse



Note: Der anvendes en båndbredde på 50 dage før og efter reformen, som vi estimerer til at være den optimale. En højere båndbredde giver en lavere usikkerhed i estimererne (standardfejl), men på bekostning af en højere risiko for bias.

Tabel 1: Fuzzy RD-resultater for afgangskarakterer i 9. klasse

	(1) Alle	(2) Barnets køn dreng	(3) Barnets køn pige	(4) Faderens udd.: grundskole	(5) Faderens udd.: ungdomsudd.	(6) Faderens udd.: videregå. udd.
<b>Felt A.</b>						
<b>Afh. variable: Afgangsprøve 9. klasse dansk std.</b>						
Koefficient	0.049 [0.063] (0.053)	0.091 [0.102] (0.073)	-0.008 [-0.020] (0.072)	0.060 [0.040] (0.121)	0.043 [0.033] (0.075)	0.031 [0.082] (0.097)
Gns. afh. var.	0.032	-0.225	0.295	-0.363	0.005	0.499
Eff. antal obs.	13836	6948	6888	2503	6508	3498
<b>Felt B.</b>						
<b>Afh. variable: Afgangsprøve 9. klasse matematik std.</b>						
Koefficient	0.087 [0.081] (0.054)	0.163** [0.171] (0.075)	0.015 [-0.002] (0.077)	0.058 [-0.001] (0.119)	0.044 [0.007] (0.075)	0.133** [0.187] (0.095)
Gns. afh. var.	0.037	0.078	-0.006	-0.378	0.015	0.523
Eff. antal obs.	13688	6896	6792	2458	6447	3471
<b>Felt C.</b>						
<b>Afh. variable: Afgangsprøve 9. klasse fysik/kemi std.</b>						
Koefficient	0.041 [0.034] (0.055)	0.072 [0.047] (0.079)	0.006 [0.011] (0.076)	0.157 [0.117] (0.125)	-0.018 [-0.025] (0.075)	0.025 [0.025] (0.107)
Gns. afh. var.	0.016	-0.040	0.072	-0.306	-0.017	0.381
Eff. antal obs.	13261	6613	6648	2306	6270	3437

Note: \*p<0.1; \*\*p<0.05; \*\*\*p<0.01

Sluttelig har vi undersøgt effekterne på sandsynligheden for skilsmisse og forældremyndighed placeret hos faderen op til 15 år efter fødslen, forældrenes indkomst og år på kontanthjælp op til 15 år efter fødslen samt sandsynligheden for, at moderen eller faderen er i en ledende stilling op til 15 år efter fødslen. For disse udfald findes heller ingen statistisk signifikante effekter.

## 5.2 SURVEY BLANDT FORÆLDRE

Gennem en spørgeskemaundersøgelse blandt mødre og fædre har vi afdækket følgende mulige effekter af fædres orlov.

- Familie
  - Barnets tilknytning til forældre
  - Barnets trivsel og mentale helbred
  - Forældres trivsel og mentale helbred
  - Fædres involvering i barnet
  - Forældres fordeling af opgaver i hjemmet
  - Forældres brug af første sygedag
  - Forældres tilfredshed med fordelingen af orlov.
- Virksomheder
  - Fastholdelse
  - Tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft
  - Arbejds miljø
  - Virksomheders omdømme
  - Kvinder i ledelse.
- Arbejdsmarkedsdeltagelse
  - Forældrenes arbejdsmarkedsdeltagelse
  - Karriereforhold
  - Forældres indtjening.

Spørgeskemaundersøgelsen er besvaret af 1.298 mænd og 508 kvinder. Stikprøven består således af 1.806 forældre, som har fået børn efter ændringen af barselslovgivningen i 2002. Spørgeskemaet indeholder spørgsmål, der operationaliserer de ovenstående effektvariable. Derudover indeholder spørgeskemaet spørgsmål om længden af forældrenes barsel samt en lang række baggrundsinformationer såsom indkomst, uddannelse, beskæftigelse, alder og andet, der kan forventes at have en betydning for enten længden af fædres barsel eller en eller flere af de effektvariable, der er opstillet ovenfor.

### 5.2.1 Hvilke fædre tager orlov?

Vi har testet sammenhængen mellem en række baggrundsvARIABLE og længden af fars orlov:

Fars karakteristika	Sammenhæng med længden af fars orlov?	Sammenhængens retning
<b>Fars alder</b>	Ja	Yngre fædre tager oftere lang barsel.
<b>Antallet af børn</b>	Ja	Jo flere børn, desto lavere sandsynlighed for, at far tager en lang barsel.
<b>Beskæftigelse</b>	Ja	Lønmodtagere holder oftere lang barsel end de øvrige grupper.
<b>Uddannelse</b>	Ja	Jo højere uddannelse, jo større sandsynlighed for at tage lang barselorlov.
<b>Arbejdstid</b>	Ja	Fædre, der arbejder 37 timer, tager oftere en lang barsel, end fædre, der arbejder enten mere eller mindre end 37 timer.
<b>Relation til anden forælder</b>	Ja	Gifte/samlevende holder mere barsel end skilte/ikke-samlevende.
<b>Branche for arbejdsplads</b>	Ja	Flere forskelle – intet entydigt mønster.
<b>Størrelse på arbejdsplads</b>	Ja	Medarbejdere i mellemstore virksomheder holder oftere lang barsel end medarbejdere i små eller store virksomheder.
<b>Barselsforhold på arbejdspladsen</b>	Ja	Jo bedre forhold, jo længere barsel
<b>Mors indkomst</b>	Ja	Jo mere mor tjener, jo større sandsynlighed er der for, at far tager lang barsel.
<b>Barnets køn</b>	Nej	
<b>Region</b>	Nej	
<b>Jobkategori</b>	Nej	
<b>Anciennitet på arbejdsplads</b>	Nej	
<b>Indkomst</b>	Nej	

### 5.2.2 Sammenhænge mellem orlov og mulige effektvariable

Variablene er udvalgt ud fra tidligere undersøgelser, som med større eller mindre sikkerhed har fundet en sammenhæng mellem fars orlov og de opstillede variable.

I analysen har vi fokus på længden af fædrenes barsel. Den er målt på to måder. I regressionsanalyserne har vi anvendt længden i uger, mens varigheden i andre dele af analysen er kategoriseret som følger:

- 0 til 1 uger
- 2 uger
- 3 til 8 uger
- 9 uger eller mere.

Vi har også undersøgt, om der er en sammenhæng mellem fars andel af den samlede barsel og de forventede effekter. Her har vi ikke kunnet finde statistisk signifikante sammenhænge, hvilket betyder, at vi ikke kan sige noget om, hvorvidt fædrenes andel af barslen har betydning for de forskellige parametre. Vi har derfor valgt at fokusere på den absolutte længde af fædrenes orlov frem for den relative.

Tabellen herunder viser den umiddelbare sammenhæng mellem længden af fars barsel og de effektvariable, undersøgelsen indeholder.

Spørgsmål/indikator	Signifikant sammenhæng	Sammenhængens retning
Tilfreds med fordelingen af barsel	Ja	Jo længere orlov far har, jo større tilfredshed.
Ville du foretrække, at du havde mere eller mindre orlov?	Ja	? – ikke entydig sammenhæng.
Hvor ofte har barnets anden forælder kontakt til barnet?	Ja	Jo længere orlov far har, jo oftere har barnet kontakt til den anden forælder.
Hvem foretrækker dit barn at gå til, når barnet er ked af det og skal trøstes?	Ja	Jo længere orlov far har, jo færre har svaret oftest/altid min partner. Jo flere har svaret en ligelig fordeling.
Faderens relation til barnets anden forælder	Ja	Flere gifte/samlevende blandt de fædre, der holder længere orlov.
Barslens betydning for karrieren	Ja	Jo længere orlov far har, jo mere positiv betydning for fars karriere.
Betydning af forholdene for orlov for valg af arbejdsplads	Ja	Jo længere orlov far har, jo mere betydning har forholdene for orlov haft.
Barslens betydning for lønudvikling	Ja	Jo længere orlov far har, jo større positiv betydning har det haft for fars lønudvikling.
Tryghed med barn	Ja	? – ikke entydig sammenhæng.
Stærk relation til barn	Ja	? – ikke entydig sammenhæng.
Hvor ofte: Afleverer/henter du barn i institution/fritidsinteresser?	Ja	Jo længere orlov far har, jo oftere henter/afleverer far barnet.
Hvor ofte: Leger eller spiller du med dit barn?	Ja	Jo længere orlov far har, jo oftere leger/spiller han med barnet.
Hvor ofte: Læser du sammen med dit barn eller hjælper dit barn med lektier?	Ja	Jo længere orlov far har, jo oftere læser/hjælper han sit barn med lektier.
Hvor ofte: Passer du dit barn alene?	Ja	Jo kortere orlov far har, jo sjældnere passer han sit barn alene.

<b>Hvem gør følgende?: vasker tøj</b>	Ja	Jo kortere orlov far har, jo oftere er det partneren, der står for at vaske tøj.
<b>Hvem gør følgende?: Laver mad</b>	Ja	Jo kortere orlov far har, jo oftere er det partneren, der står for at lave mad.
<b>Hvem gør følgende?: gør rent</b>	Ja	? – ikke entydig sammenhæng.
<b>Hvem gør følgende?: handler ind</b>	Ja	? – ikke entydig sammenhæng.
<b>Hvem gør følgende?: står for praktisk vedligeholdelse</b>	Ja	Jo kortere orlov, jo oftere er det partneren, der står for det.
<b>Hvem gør følgende?: tager barnets første sygedag</b>	Ja	? – ikke entydig sammenhæng.
<b>Barnets trivsel</b>	Nej	
<b>Uenighed med partner om opgavefordelingen i hjemmet</b>	Nej	
<b>Vurdering af egen trivsel</b>	Nej	
<b>Jeg glæder mig altid til at komme hjem og se mit barn</b>	Nej	
<b>Hvor ofte: Spiser du sammen med barnet?</b>	Nej	
<b>Hvor ofte: Putter du dit barn?</b>	Nej	
<b>Hvor ofte: Skifter du ble på dit barn/hjælper dit barn på toilet?</b>	Nej	
<b>Hvor ofte: Hjælper du dit barn med at børste tænder?</b>	Nej	
<b>Hvor enig: Min arbejdsgiver ser fædreorlov som et problem</b>	Nej	
<b>Hvor enig: Der er et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads</b>	Nej	
<b>Hvor enig: Jeg kan tage fri fra arbejde, når jeg synes, det er nødvendigt</b>	Nej	

### 5.2.2.1 Fædres involvering

I tråd med anden forskning på området definerer vi involvering som graden af fars engagement i opgaver med barnet og dermed interaktion med barnet. Vi har operationaliseret involvering i barnets liv gennem en række spørgsmål i spørgeskemaet. Efterfølgende har vi samlet spørgsmålene i et indeks. Indekset består af følgende spørgsmål:

#### Spørgsmål i tilknytningsindeks

Hvor ofte gør du følgende?: Henter eller afleverer du dit barn i skole/institution/fritidsaktiviteter

Hvor ofte gør du følgende?: Leger eller spiller med dit barn

Hvor ofte gør du følgende?: Spiser du sammen med dit barn

Hvor ofte gør du følgende?: Læser du sammen med dit barn eller hjælper dit barn med lektier

Hvor ofte gør du følgende?: Passer du dit barn alene

*Kun til forældre til børn på 0-6 år*

Hvor ofte gør du følgende?: Putter du dit barn

Hvor ofte gør du følgende?: Skifter du ble på dit barn/hjælper dit barn på toilettet

Hvor ofte gør du følgende?: Hjælper du dit barn med at børste tænder

Alle spørgsmål er skaleret med 0-4, hvor 4 repræsenterer mest mulig involvering. Indekset er lavet med samme skala, nemlig 0-4.

Indekset består af otte spørgsmål til forældre til børn til og med 6 år og 5 til forældre til børn over 6 år. Dermed er der tale om to forskellige indekser, som analyseres hver for sig. Gennemsnittet af indekserne er henholdsvis 3,1 og 2,6 for mænd og henholdsvis 3,5 og 2,9 for kvinder. De fleste ligger således højt på skalaen, især for børn op til seks år, hvilket giver en såkaldt lofteffekt. Lofteffekten gør, at det er svært at rykke sig i positiv retning, og man kan derfor kun forvente små udviklinger.

Vi har lavet en logistisk regression for at undersøge, om der er sammenhæng mellem længden af fædreorlov og fædrenes involvering i deres børn. For at undgå, at eventuelle sammenhænge skyldes andre faktorer, har vi kontrolleret for fars alder, uddannelse, beskæftigelse og relation til partneren, som var de baggrundsfaktorer, for hvilke der var en signifikant sammenhæng til fædreorlov. De kan også have sammenhæng med fædrenes involvering i barnet, hvilket vil påvirke analysen. I analysen holder vi derfor disse baggrundsfaktorer konstante.

Vi ser, at der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem længden af fædreorlov og graden af involvering. I nedenstående tabeller ses det, at der for fædre til børn op til 6 år er en koefficient på 0,011, hvilket betyder, at for hver uges orlov faderen holder, vil involveringen i barnet stige med 0,011. For fædre til børn over seks år er koefficienten 0,018.

**Involveringsindeks, børn op til 6 år**

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,635	,320		11,376	,000
	Fædreorlov1	,011	,005	,137	2,082	,038
	Alder	-,003	,006	-,037	-,535	,593
	Gymnasium	-,406	,278	-,179	-1,461	,146
	Erhvervsuddannelse	-,399	,255	-,246	-1,567	,119
	KVU	-,653	,268	-,325	-2,434	,016
	MVU	-,485	,251	-,357	-1,934	,054
	LVU	-,555	,248	-,388	-2,237	,026
	Selvstændig	,207	,180	,078	1,148	,252
	Under uddannelse	,396	,223	,120	1,773	,078
	Pensionist	-,588	,338	-,120	-1,740	,083
	Arbejdsløs	,113	,305	,026	,370	,712
	Andet	-,387	,663	-,040	-,584	,560
	Skilt	-,283	,151	-,122	-1,874	,062
	Aldrig boet	-,651	,386	-,116	-1,689	,093

n = 234

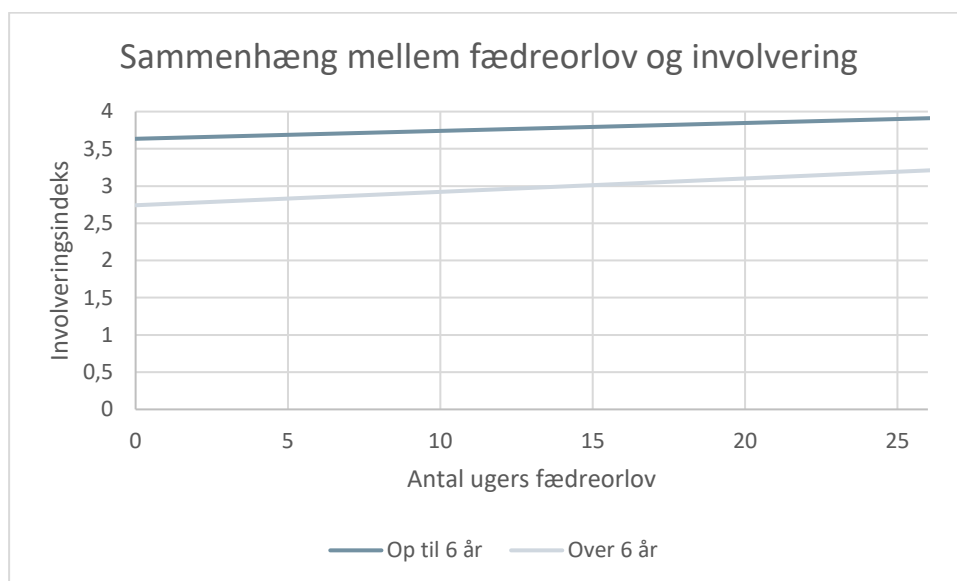
**Involveringsindeks, børn over 6 år**

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,742	,208		13,173	,000
	Fædreorlov1	,018	,004	,168	4,489	,000
	Alder	-,012	,004	-,122	-3,242	,001
	Gymnasium	,076	,168	,024	,450	,653
	Erhvervsuddannelse	,268	,133	,164	2,010	,045
	KVU	,231	,147	,100	1,566	,118
	MVU	,490	,134	,308	3,658	,000
	LVU	,411	,135	,246	3,044	,002
	Selvstændig	,066	,102	,024	,650	,516



Under uddannelse	-,581	,225	-,096	-2,581	,010
Pensionist	-,076	,126	-,022	-,604	,546
Arbejdsløs	-,136	,167	-,030	-,817	,414
Andet	-,211	,206	-,038	-1,028	,304
Skilt	-,001	,060	-,001	-,015	,988
Aldrig boet	-1,095	,319	-,128	-3,429	,001

n = 700



### 5.2.2.2 Fædres tilknytning

Vi har undersøgt, om fædreorlov har en betydning for fædrenes tilknytning til børnene.

Vi har operationaliseret involveringen i barnets liv gennem en række spørgsmål i spørgeskemaet. Efterfølgende har vi samlet spørgsmålene i et indeks. Indekset består af følgende spørgsmål:

#### Spørgsmål i tilknytningsindeks

Hvem foretrækker dit barn at gå til, når barnet er ked af det og skal trøstes?

Hvor enig er du i følgende udsagn?: Jeg føler mig tryk med mit barn.

Hvor enig er du i følgende udsagn?: Jeg har en stærk relation til mit barn.

Hvor enig er du i følgende udsagn?: Jeg glæder mig altid til at komme hjem og se mit barn.

Alle spørgsmål er skaleret med 0-4, hvor 4 repræsenterer højst mulig tilknytning. Indekset er lavet med samme skala, nemlig 0-4. Gennemsnittet er 3,1 for mænd og 3,5 for kvinder. De fleste ligger således meget højt på skalaen, så der er en såkaldt lofteffekt, der gør det svært at rykke sig meget i positiv retning. Vi kan derfor højst forvente små effekter.

Vi har lavet en logistisk regression for at undersøge, om der er sammenhæng mellem længden af fædreorlov og fædrenes tilknytning til deres børn. Som tidligere holder vi fars alder, uddannelse, beskæftigelse og relation til partneren konstant, for at undgå, at de faktorer påvirker sammenhængen.

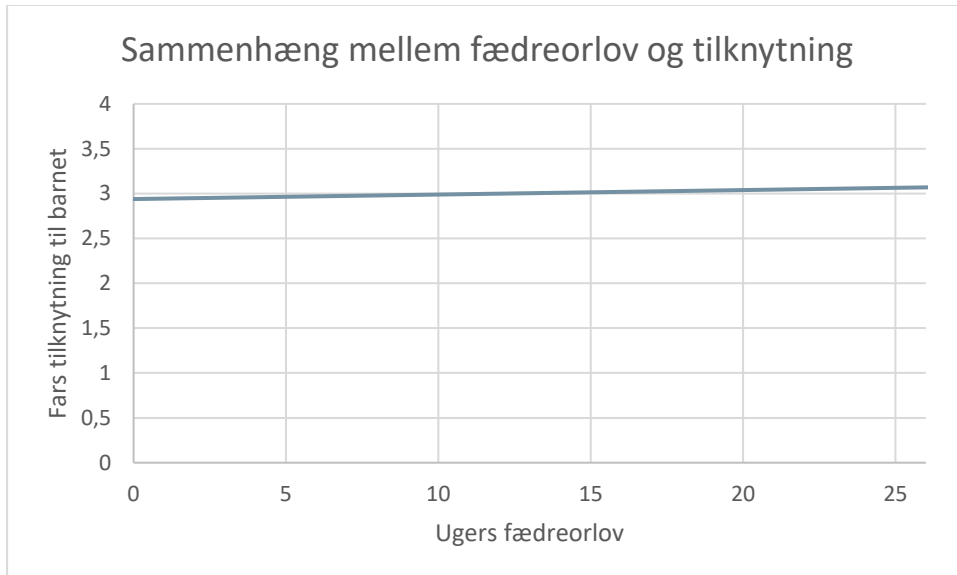
Vi finder, at der er en signifikant sammenhæng mellem fædreorlov og tilknytning. I tabellen nedenfor kan man se, at der for fædreorlov er en koefficient på 0,005, hvilket betyder, at for hver uges orlov faderen holder, vil tilknytningen til barnet stige med 0,005. Det er en lille effekt, men den er som nævnt statistisk signifikant. I figuren under tabellen har vi illustreret sammenhængen, når vi holder de andre faktorer konstante.

### Tilknytningsindeks

		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,939	,111		26,544	,000
	Fædreorlov1	,005	,002	,067	2,412	,016
	Alder	,006	,002	,090	3,166	,002
	<b>Uddannelse</b>					
	Reference: folkeskolen					
	Gymnasium	-,346	,092	-,155	-3,747	,000
	Erhvervsuddannelse	-,145	,077	-,111	-1,884	,060
	KVU	-,186	,082	-,111	-2,252	,025
	MVU	-,104	,077	-,086	-1,364	,173
	LVU	-,137	,076	-,111	-1,793	,073
	<b>Beskæftigelse</b>					
	Reference: lønmodtager					
	Selvstændig	-,012	,061	-,005	-,195	,845
	Under uddannelse	-,319	,102	-,090	-3,136	,002
	Pensionist	-,111	,086	-,036	-1,291	,197
	Arbejdsløs	-,025	,094	-,007	-,269	,788
	Andet	-,297	,141	-,058	-2,113	,035
	<b>Relation til partneren</b>					
	Reference: Far bor sammen med barnets mor					

Skilt	,124	,038	,091	3,307	,001
Aldrig boet sammen	-,372	,149	-,071	-2,502	,012

n = 1289



## 6. Bilag 2: Faktaark om tre virksomheders erfaringer

## CASE: DELEGATE



### VIRKSOMHEDEN

Delegate er et it-rådgivnings- og konsulenthus med 90 medarbejdere fordelt på kontorer i Virum, Århus og Aalborg, hvoraf omkring 85 % er mænd. Den typiske medarbejder i

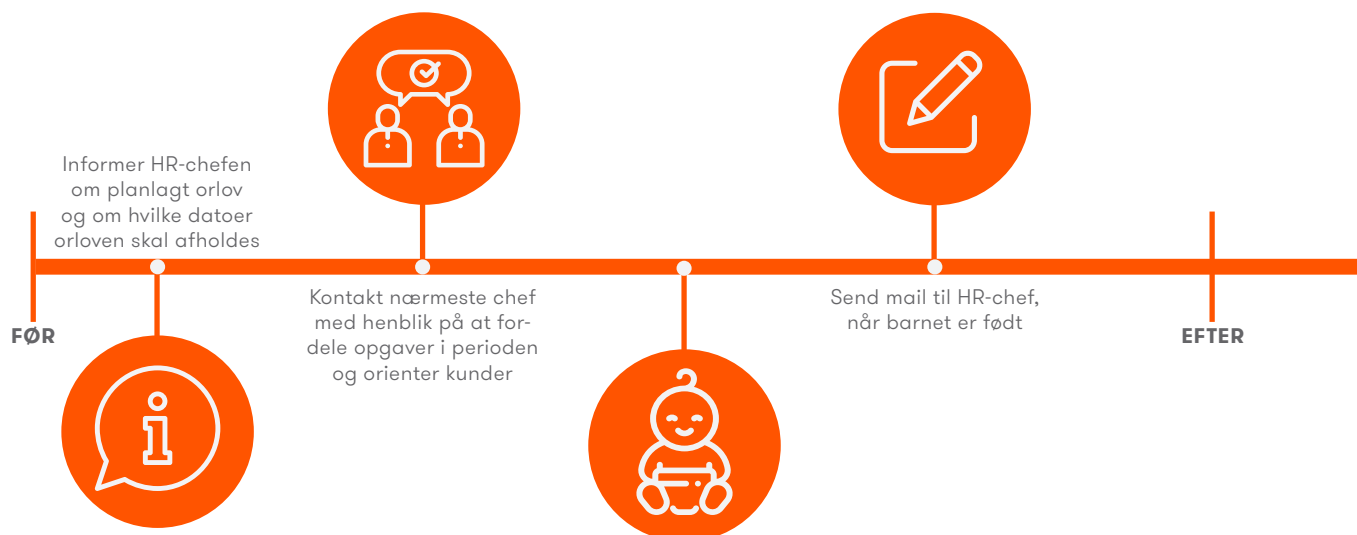
Delegate har en videregående uddannelse inden for it-området. Delegate er i en årrække blevet kåret til Danmarks Bedste it-arbejdsplads.



### FÆDRES BRUG AF ORLOV - HVAD GØR VIRKSOMHEDEN?

I Delegate er tilgangen, at fædres brug af orlov er en naturlig del af at drive virksomhed. **"Det er mere reglen end undtagelsen, at fædre tager orlov"** fortæller HR-chefen. I praksis står reglerne for fædres brug af orlov i personalehåndbogen således, at fædre kan orientere sig om virksomhedens politik på området, når de skal have børn. Fædre, der

har været ansat i virksomheden i ét år, har mulighed for at tage orlov med fuld løn i op til 12 uger. HR-chefen sørger for, at det kan lade sig gøre ved at sikre, at studerende er til rådighed i den planlagte periode med orlov, og den nærmeste chef sikrer, at fædrenes orlov tilpasses kundeopgaver, som illustreret nedenfor.



### BAGGRUND FOR VIRKSOMHEDENS PRAKSIS MED FÆDRES BRUG AF ORLOV

Partnerne, der etablerede Delegate i sin tid, var selv unge fædre, da de startede op. Det har haft en betydning for virksomhedens praksis med fædres brug af orlov, hvilket er tydeligt, når man taler med både mellemledere og medarbejderne i Delegate. En mellemleder fortæller: **"Det ligger i DNA'et, at det er en naturlig ting at skulle have barsel, jeg presser på for, at man skal have det. Jeg vil stille spørgsmålstejn til kommende fædre, hvis de ikke skal have det. Jeg orienterer altid kunden, hvis der er en, der skal være væk, og jeg**

**møder ikke nogen modstand mod det. Hvis jeg gjorde, så ville jeg tage en snak med kunden om, hvilke medarbejdere vi har."** En medarbejder i Delegate fortæller ligeledes, at: **"(..) familie er vigtigere end arbejde i Delegate. Det er en norm, at det optræder i arbejdskalenderen, hvis man skal hente børn kl.15, og så ligger man ikke møder der."** Partnernes tilgang til at være fædre afspejles således i virksomhedens praksis med fædres brug af orlov som en top-down-mekanisme.

# CASE: DELEGATE



## BUSINESS CASE

HR-chefen fastslår, at Delegate har præcis de samme vilkår for rekruttering af it-medarbejdere som de konkurrerende it-virksomheder. Delegates praksis med fædres brug af orlov tager således afsæt i en business case, der kredser om rekruttering af medarbejdere. Gode muligheder for orlov for fædre er

derfor lige så naturligt som frokost i kantinen: **”It-virksomheder har svært ved at tiltrække medarbejdere, du er sat ud af markedet, hvis du ikke har de her vilkår. Nogle kommer til, fordi vi har gode vilkår, hvor barsel er én af dem”** uddyber HR-chefen i Delegate.



## UDBYTTE

**MEDARBEJDERNES RELATIONELLE KOMPETENCER STYRKES** – Nogle medarbejdere i Delegate oplever, at fædres orlov og farrollen er med til at styrke deres relationelle kompetencer som fx tålmodighed og empati med andre mennesker, hvilket kan bruges i arbejdet. En medarbejder i Delegate fortæller:

**”Det er ikke de tekniske kompetencer, der vokser, men ens bløde kompetencer bliver bedre. Det kan især bruges i kunderelationer, og det er en kæmpe styrke.”**

- Medarbejder, Delegate



**GODE VILKÅR FOR FÆDRES BRUG AF ORLOV FOSTRER LOYALE MEDARBEJDERE** – De medarbejderprofiler, der søger en arbejdsplads med gode vilkår for orlov for fædre, vil typisk være mennesker, der ønsker en god balance mellem arbejdsliv og familie. Virksomhedens gode vilkår for fædres brug af orlov vil naturligt smitte af på medarbejderens forpligtelse over for virksomheden. En teamleder i Delegate forklarer:

**”Det tiltrækker også nogle profiler, der passer på virksomhedens værdier. Kombinationen af at være dygtig og ambitiøs samtidigt med at kunne passe sin familie. Det er en værdi for Delegate, og de goder, virksomheden giver til medarbejderne, får virksomheden igen i form af forpligtelse og loyalitet over for virksomheden.”**

- Teamleder, Delegate



**KOLLEGIALT FÆLLESSKAB** – Fædres brug af orlov giver noget fælles at tale om på arbejdspladsen og en forståelse for hinandens rolle som fædre. Det gælder både mellem medarbejdere og ledere i Delegate, hvor man taler åbent om ens aktiviteter med børn, hvilket medvirker til et personligt arbejdsfællesskab. En medarbejder fortæller:

**”Partnerne har børneaktiviteter i kalenderen. Det er blevet meldt ud, at det er fint at tage børnene med på arbejde, også i juleferien eller sommerferien, hvor de kan spille PlayStation.”**

- Medarbejder, Delegate



## GODE RÅD FRA DELEGATE

- Meld klart ud til kunden i forhold til, hvilke medarbejdere der er på orlov og i hvilken periode
- Omfavn at medarbejdere er mennesker – også fædre, og ledere skal have plads til barsel
- Der skal være strømlining mellem HR-politik og ledelsens holdning

- Hvis man vælger at ansætte hele mennesker, så må man også være parat til at give dem vilkår som hele mennesker – herunder gode orlovsmuligheder
- Det er mere rentabelt, at fædre er på orlov end at ansætte en ny. Hver eneste gang man kan holde på folk et eller to år mere er det en god forretning – også selvom de er på orlov.

## CASE: DELOITTE

### VIRKSOMHEDEN

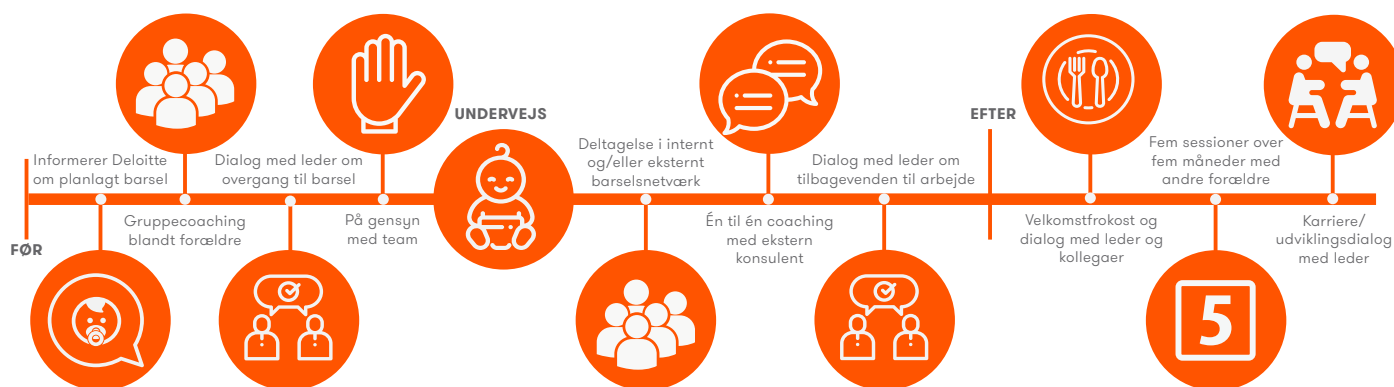
Deloitte er et globalt statsautoriseret revisionspartnerselskab, der er ejet og ledet af selskabets kapitalejere. I Danmark er der 2.800 medarbejdere, og hovedkontoret ligger i København. Størstedelen af Deloitte's medarbejdere beskæftiger sig med revision og

forsikring, finansiel rådgivning eller konsulentydelse. Gennemsnitsalderen i de forskellige forretningsområder er mellem 32-38 år, og der er ansat 41,5% kvinder og 58,5% mænd.

### FÆDRES BRUG AF ORLOV - HVAD GØR VIRKSOMHEDEN?

Deloitte har siden 2016 taget flere initiativer for at sikre bedre diversitet og fastholdelse af medarbejderne bl.a. gennem initiativerne 'Happy Parents' og 'Work Agility', som giver mulighed for bedre work-life-balance og mere fleksibilitet i arbejdslivet. Deloitte

Danmark har i 2018 indført tiltaget Happy Parents, hvor forældre – både mænd og kvinder – gennemgår et forløb før, under og efter orlov med henblik på at sikre, at nybagte forældre trives i det nye liv i krydsfeltet mellem arbejde og familieliv.



### HAPPY PARENTS-INITIATIVET BESTÅR AF INTERNE- OG EKSTERNE FORLØB:

• **DET INTERNE FORLØB** består af afsked, velkomst og forældre-netværk med kollegaer samt interne møder med nærmeste leder, hvor lederen og medarbejderen forventningsafstemmer, hvordan orloven skal planlægges. Ledere i Deloitte får samtidig træning i, hvordan de støtter medarbejderne i at skabe den karriere, de ønsker, før, under og efter orlov.

• **DET EKSTERNE FORLØB** består af et "Parents Transition Programme," hvor medarbejdere har mulighed for at indgå i to gruppesessioner samt én-til-én coaching med eksterne konsulenter, som, ved hjælp af forskellige refleksionsøvelser og diskussioner, hjælper til at bevidstgøre medarbejderens glæder, bekymringer eller udfordringer før, under og efter orlov.

### BAGGRUND FOR VIRKSOMHEDENS PRAKSIS MED FÆDRES BRUG AF ORLOV

"Vi har en udfordring i forhold til at fastholde folk, der lige er blevet forældre – både mænd og kvinder. Over næsten halvdelen af kvinderne og en tredjedel af mændene er væk et år efter, de har fået børn. Det er rigtig mange (...) så business casen for at gøre en særlig indsats er oplagt" fortæller forhenværende HR-chef i Deloitte. Happy Parents-initiativet udspringer

af interne analyser, der har vist, at nuværende medarbejdere har brug for mere fleksibilitet, hvis de skal fortsætte deres karriere i Deloitte efter at have fået børn. En intern opgørelse fra 2017 viser, at 33% af mænd og 46% kvinder, der har taget forældreorlov mellem 2015 og 2016, har forladt Deloitte, umiddelbart efter de er blevet forældre.

# CASE: DELOITTE



## BUSINESS CASE

Deloitte ønsker at fastholde medarbejdere efter endt orlov og gør derfor en indsats for at sikre, at deres medarbejdere i højere grad oplever at få forælderollen til at harmonere med arbejdslivet. Deres praksis med tilbud

om orlov tager afsæt i en business case, der viser, at udgifterne er godt givet ud, da det vil fastholde flere medarbejdere. Fratrædelse udgør et stort tab, både videnskæstigt og økonomisk.



## UDBYTTE

### TILFREDSE OG EFFEKTIVE MEDARBEJDERE

– Medarbejdere, der har været på orlov i Deloitte, fremhæver selv, at livet som nybagt far har betydet, at de er blevet mere tilfredse med arbejdspladsen og mere effektive til at løse deres individuelle opgaver. En medarbejder i Deloitte fortæller:

**”Jeg synes, jeg er blevet mere effektiv, fordi jeg skal gå kl. 15:45. Og der er færre kaffepauser. Jeg er blevet bedre til at sige, nu kører vi – jeg var god til det i forvejen, men alligevel.”**

- Medarbejder, Deloitte



**FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING** – Unge, der ønsker at få børn eller har børn, bliver sandsynligvis nemmere at rekruttere, eftersom Deloitte's lancering af Happy Parents-initiativet signalerer en anerkendelse og understøttelse af livet som forældre, hvilket har til hensigt at appellere til de unge, der går med drømme om både en god karriere og et godt familieliv. Forhenværende HR-chef i Deloitte uddyber:

**”Vi kan mærke på de unge kandidater, der kommer ind i Deloitte, at det ikke kun handler om karriere, men også om livet rundt om det.”**

- Forhenværende HR-chef, Deloitte



### ET KULTURSKIFTE FREMMER FÆDRES BRUG AF

**ORLOV** – På lang sigt forventer Deloitte at gennemgå et kulturskifte internt, hvor alle medarbejdere har en fælles accept af fædres brug af orlov, hvilket medfører en stigning af mandlige medarbejdere og ledere, der vælger at tage orlov. Kulturskiftet forventes samtidigt at påvirke medarbejdernes syn på karriere og familieliv, så de to elementer i højere grad sammentænkes – også for fædre. En anden medarbejder i Deloitte ser allerede positive tegn på denne udvikling:

**”Jeg kan mærke, at der er flere mænd nede hos os, der går på orlov, også på forskellige niveauer – højere og lavere.”**

- Medarbejder, Deloitte



## GODE RÅD FRA DELOITTE

• Vær med til at skabe en kultur, hvor fædres brug af orlov er acceptabelt og kan skræddersys til karrieren

• Støt også dine mandlige kolleger i at tage orlov via hjælp til arbejdsopgaver både før og efter forløbet

• Etabler traditioner for at fejre farrollen i virksomheden

• Lad den mandlige ledelse gå forrest, så de kan agere som rollemodeller for de øvrige fædre



# CASE: NOVOZYMES



## VIRKSOMHEDEN

Novozymes beskæftiger i alt 6400 globalt, herunder 2654 medarbejdere i Danmark, hvoraf 42 % er kvinder, og 58% er mænd. Virksomheden opererer inden for forskellige erhvervsområder, herunder vaskemidler, føde- og drikkevarer, landbrug og bioenergi, forskning og produktion, herudover er der

en betydelig administration med ledelse, økonomi og HR. Det betyder, at Novozymes' medarbejdere favner over forskellige stillinger fra specialister og lagermedarbejdere til laboranter og ledere, hvilket dækker over en bred palet af forskellige uddannelsesbaggrunde.



## FÆDRES BRUG AF ORLOV - HVAD GØR VIRKSOMHEDEN?

I Novozymes har de kommende fædre mulighed for at tage op til 25 ugers orlov fuldt lønnet. HR-afdelingen sikrer, at mandlige såvel som kvindelige medarbejdere bliver kontaktede og orienteret om deres ret til at tage orlov. Samtidigt opfordrer tillidsrepræsentanterne medarbejderne til at benytte sig af mulighederne for at tage orlov ved at italesætte Novozymes' holdning til fædres brug af orlov, der støtter alle de kommende fædre i at tage orlov. Planlægning er imidler-

tid nøglen til at få ordningen til at fungere, påpeger HR-chefen **"Vi ligger en ordentlig plan for at planlægge, hvordan vi håndterer fædres brug af orlov. Planlægning er nøglen til at få det til at fungere, lederne tager fat i medarbejderen for at gå i dialog om, hvordan opgaverne fordeles, når de er væk. Vi kan også nogle gange sætte en vikar ind."** Processen, der igangsættes i Novozymes, når mænd skal på orlov, er skitseret nedenfor.



## BAGGRUND FOR VIRKSOMHEDENS PRAKSIS MED FÆDRES BRUG AF ORLOV

På trods af Novozymes' gode ordning med 25 ugers fuldt lønnet orlov er det langt fra alle fædre, der benytter sig af ordningen fuldt ud. I gennemsnit tager fædre i Novozymes halvdelen af, hvad de må. Det har Novozymes undret sig over, hvorfor virksomheden har besluttet at arbejde strategisk med at fremme fædres brug af orlov. En af de indsatser, de har gennemført, er at sikre rollemodeller i seniorledelsen. Det har medført, at den nuværende ledelse synligt prioriterer deres

børn i kalenderen, for at medarbejderne skal opleve, at det er legitimt at gøre i Novozymes. HR-chefen er også opmærksom på at skubbe lidt til de kommende fædre, der ikke benytter sig af ordningens muligheder: **"Jeg driller jo de fædre, der deler deres barsel med mødrene og tager fire uger til Thailand. Det er jo fint nok at få mere ferie, men jeg tror ens egentlige kompetencer som forælder opstår, når man står alene med et hjælpeløst barn"** fortæller HR-chefen.

# CASE: NOVOZYMES



## UDBYTTE

**EMPLOYER BRANDING** – Muligheden for, at fædre kan vælge flere ugers orlov til, er et signal til medarbejderne om, at Novozymes støtter fædres brug af orlov. Signalet kan være med til at tiltrække og fastholde ansatte, der kan se sig selv i Novozymes' værdier. En af medarbejderne i Novozymes udtrykker det således:

**”Det vil være helt tosset at skifte job nu, fordi ingen andre arbejdspladser tilbyder de her gode forhold for familieplanlægningen, når man skal have børn.”**

- Medarbejder, Novozymes



**MODNE MEDARBEJDERE**, der tør at tage ansvar og er gode til at planlægge deres tid – **”Min opfattelse er, at de modner alle”** fortæller en mellemlider i Novozymes om fædres brug af orlov og uddyber **”Jeg tror, at det er sundt. (..) Også i forhold til de diskussioner man har. Der sker altså bare noget, når de skal have en hverdag til at fungere. De begynder at tage ansvar.”** En anden mellemlider konstaterer, at de bedste projektledere er mænd eller kvinder, der har fået børn. Når børn kommer ind billedet, kræver det en god tidsplanlægning at få hverdagen til at hænge sammen, lyder det:

**”Jeg har altid sagt, at de bedste projektledere, det er mænd eller kvinder, der har fået børn. Det er fordi, de har lært at planlægge tiden. Planlægningen er pludselig det vigtigste i dit liv, når du har fået børn, fordi pludselig kan barnet ikke stå i børnehaven alene uden mor eller far. På samme måde er planlægning det vigtigste på mit arbejdsområde.”**

- Mellemlider, Novozymes



**PÅ FORKANT MED FREMTIDENS ARBEJDSMARKED** – Hvis man som virksomhed starter nu med at arbejde strategisk med at fremme fædres brug af orlov, vil man være på forkant med fremtidens arbejdsmarked, hvor flere og flere mænd formentlig vil benytte sig af muligheden for at tage orlov – unge som gamle. Fra HR-chefen i Novozymes lyder:

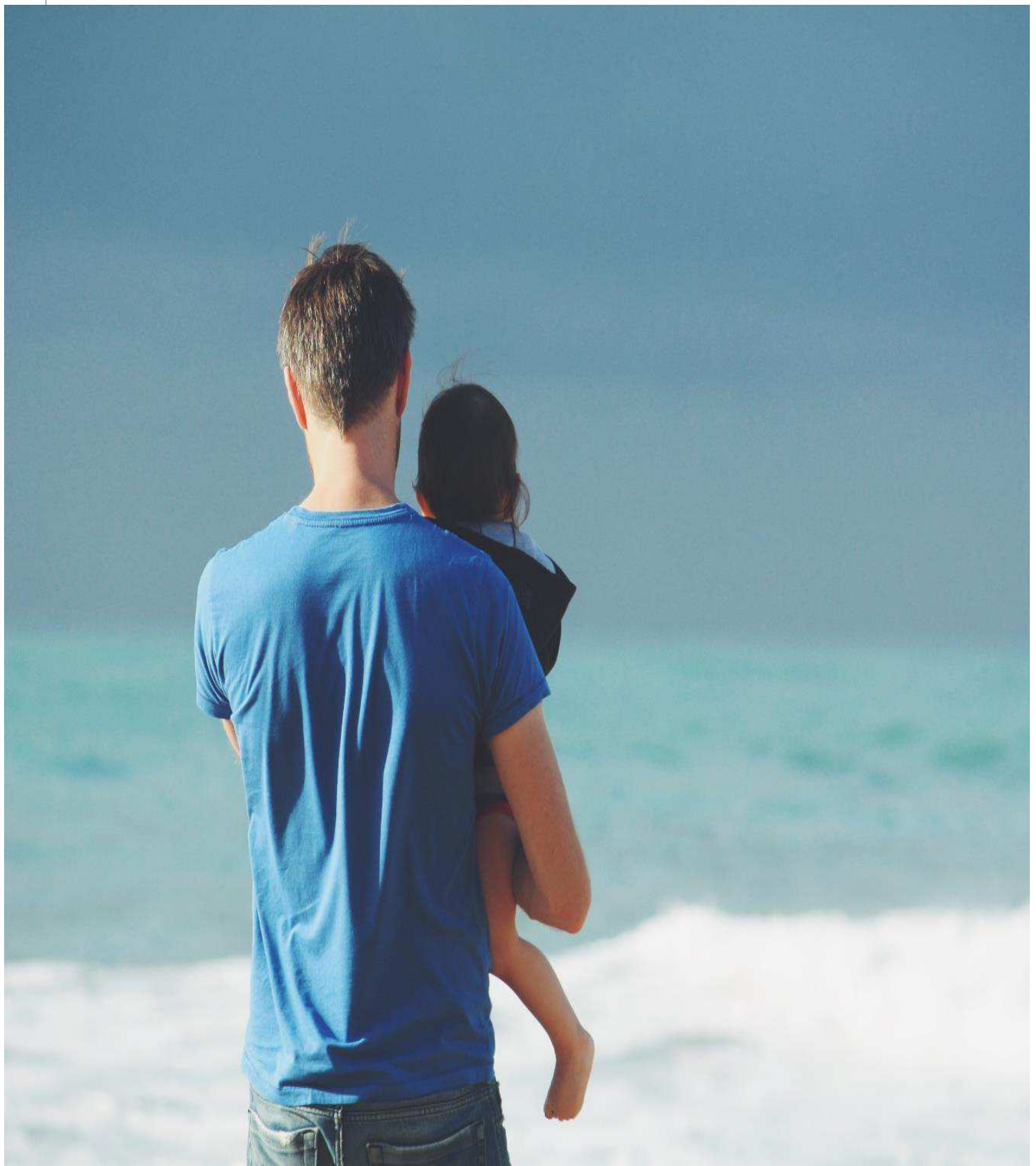
**”Hvis man kigger på, at levetiden øges, så skal vi vænne os til, at dem, der fødes nu, bliver 110 år gamle, og de kommer til at arbejde længe. Samtidigt kommer de til at kigge på deres arbejdsliv på en anden måde, den trefasede livsfase er ved at uddø. Vi skal til at tale livsfaser, og arbejdspladsen kommer til at møde nogle nye forventninger fra deres medarbejdere. Man kan sagtens være en far på 60 år, der gerne vil have børn – mænd har jo mulighed for at få børn i længere tid end kvinder i dag.”**

- HR-chefen, Novozymes



## GODE RÅD FRA NOVOZYMES

- Det er altid muligt at planlægge sig ud af det
- Antallet af fædre, som tager orlov, er begrænset i forhold til antallet af ansatte, derfor er omkostningerne ved at tilbyde fædrene fuld løn under orlov begrænsede.
- Rollemodeller er det mest centrale – og det kan være både ledere og medarbejdere, som har eller ikke har taget orlov. De kan åbent fortælle om deres refleksioner over oplevet glæde eller tab ved manglende orlov. Det er en måde at få italesat forældrerollen internt i virksomheden.



#### DANMARK

Oxford Research A/S  
Falkoner Allé 20  
2000 Frederiksberg  
Danmark  
Tel: (+45) 3369 1369  
office@oxfordresearch.dk

#### NORGE

Oxford Research AS  
Østre Strandgate 1  
4610 Kristiansand  
Norge  
Tel: (+47) 4000 5793  
post@oxford.no

#### SVERIGE

Oxford Research AB  
Norrländsgatan 11  
103 93 Stockholm  
Sverige  
Tel: (+46) 08 240 700  
office@oxfordresearch.se

#### FINLAND

Oxford Research Oy  
Fredrikinkatu 61a  
00100 Helsinki  
Finland  
www.oxfordresearch.fi  
office@oxfordresearch.fi

#### BRUXELLES

Oxford Research  
C/o ENSR  
5. Rue Archimède  
Box 4, 1000 Brussels  
www.oxfordresearch.eu  
office@oxfordresearch.eu

#### LATVIJA

Baltijas Konsultācijas, SIA  
Vīlandes iela 6-1  
LV-1010, Rīga, Latvija  
Tel.: (+371) 67338804  
info@balticconsulting.com  
www.balticconsulting.com