



Övergång från arbetslivet till familjeledighet och tillbaka

**GUIDE OM FAMILJELEDIGHETER
FÖR ARBETSGIVARE**

ABC om familjeledigheter

Hej arbetsgivare eller närmaste chef!	3
FPA:s familjeledighetssystem och stöd för arbetsgivare i ett nötskal	5
FPA:s instruktioner till arbetsgivare	10
Jämställdhet och familjeledigheter i arbetsgemenskapen.....	11
Familjeledigheter och lagstiftningen – kom ihåg följande!.....	14
Arbetsgivarens minneslista om familjeledigheter.....	45

Före familjeledigheten

Arbetsstagarens plan för att bli familjeledig – vi gör den tillsammans!	18
Rekrytering av vikarie under familjeledighet....	20
Hur fungerar utkomstskydd för arbetslösa för arbetstagare som är familjelediga och deras vikarier?	22
Hydac: "Hos Hydac är varje familjeledighet ett individuellt fall"	24
Koti puhtaaksi: "Först kände jag mig orolig över att bli familjeledig, men jag fick mycket stöd"	26

Under familjeledigheten

Arbetsstagarens kompetens kan öka under en familjeledighet.....	28
Hur ordnas vikariat på små mansdominerade arbetsplatser?	31
K-Market Pornainen: "Det viktigaste är att samtala ärligt och konstruktivt"	33

Efter familjeledigheten

Information om flexibilitet – smidigt tillbaka till arbetet!.....	36
Tillbaka från familjeledighet – gott ledarskap och chefsarbete driver framåt.....	39
Med familjevänlighet avses inte enbart familjeledigheter	41
DNA: "Vi gjorde tillsammans DNA till en prisbelönad familjevänlig arbetsplats"	43
Slutord	46
Med i guiden.....	47

Hej arbetsgivare eller närmaste chef!

Du håller precis på att ta ett viktigt steg i ett betydelsefullt förändringsskede för din arbetstagare. När din arbetstagare får tillökning i familjen, påverkas hela arbetsgemenskapen.

Med hjälp av denna guide kan ni smidigare förena arbete och familjeliv och främja välbefinnandet i hela arbetsgemenskapen. Guiden sammanfattar centrala punkter som gäller familjeledigheter, och den lag som gäller dem reformerades den 1 augusti 2022.

Vi berättar vad arbetsgivaren bör beakta före och under familjeledigheter samt när arbetstagare återgår till arbetet efter ledigheter. I guiden hittar du värdefull praktisk information, eftersom även företag och arbetsgivare berättar sina egna historier.

Det är enkelt att röra sig fram och tillbaka mellan olika avsnitt i guiden. Du kan bläddra i det innehåll som är det mest aktuella för dig längs guidens tidslinje, under sidorna via navigeringsfältet och på omslaget för de olika avsnitten. Om du vill läsa mer om ett visst tema hittar du till mer information via länkar. Informationen, perspektiven och tipsen har tagits fram i samarbete med flera organisationer, arbetsgivare, arbetsgi-varförbund, arbetstagarnas fackförbund och forskningsinstitut.

Guiden har redigerats av NTM-centralen i Nylands projekt Från familjeledighet till arbetslivet (Perhevapaalta työelämään) och producerats av Era Content Oy. Projektet Från familjeledighet till arbetslivet har finansierats av arbets- och näringsministeriet.

I SAMARBETE MED:

DNA Abp
Finlands Näringsliv, EK
Hydac Oy
Folkpensionsanstalten, FPA,
K-Market Pornainen
Koti Puhtaaksi Oy
Miessakit rf
Nätverket för familjers diversitet
Mothers in Business rf, MiB
Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf.
Finlands Fackförbunds Centralorganisation,
FFC STTK rf
Företagarna i Finland, SY
Institutet för hälsa och välfärd, THL
Arbetshälsoinstitutet, TTL
Befolkningsförbundet
Allmänna arbetslöshetskassan, YTK



Inledning

"Förberedelse av familjeledigheter börjar med att man förstår helheten. Det är bra att gå igenom planen tillsammans med den som ska bli familjeledig. När ni tillsammans skapar klarhet i en situation som innehåller många omständigheter som kan förändras blir övergångarna lättare såväl före som under och efter familjeledigheten. Gemensam planering stärker även båda parternas förståelse av den föränderliga situationen."

– Saija Enqvist, projektet *Från familjeledighet till arbetslivet*

FPA:s familjeledighetssystem och stöd för arbetsgivaren i ett nötskal.....	5
FPA:s instruktioner till arbetsgivare.....	10
Jämställdhet och familjeledigheter i arbetsgemenskapen	11
Familjeledigheter och lagstiftningen – kom ihåg följande!	14



FPA:s familjeledighetssystem och stöd för arbetsgivaren i ett nötskal

Vad är familjeledighet, vem kan vara familjeledig och vad är familjeledigheternas struktur? Hur stöder FPA arbetsgivare i familjeledighetssituationer?

Graviditetspenning

En förälder som är gravid kan bli graviditetsledig tidigast 30 vardagar, dvs. cirka 5 veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten av barnet. Föräldern får graviditetspenning under graviditetsledigheten. Graviditetspenning betalas under 40 vardagar, dvs. cirka 6,5 veckor. Det är klokt att anvisa arbetstagaren om att ansöka om graviditetspenning hos FPA i god tid.

Arbetsgivaren berättar för arbetstagaren före ansökan om graviditetspenning om hon kan få lön under sin föräldraledighet (i regel 3 månader). Arbetstagaren ska anmäla till arbetsgivaren om sin graviditetsledighet senast två månader före begynnelsestidpunkten för ledigheten.

Särskild graviditetspenning

Arbetstagaren kan få särskild graviditetspenning om hon före den egentliga graviditetspenningen måste vara borta från arbetet eftersom hon i sitt arbete blir utsatt för kemiska ämnen, strålning eller smittsamma sjukdomar. Om riskfaktorn i arbetet inte kan elimineras, ska den gravidas arbetsbeskrivning ändras eller alternativt ska den gravida flyttas till säkrare arbetsuppgifter.

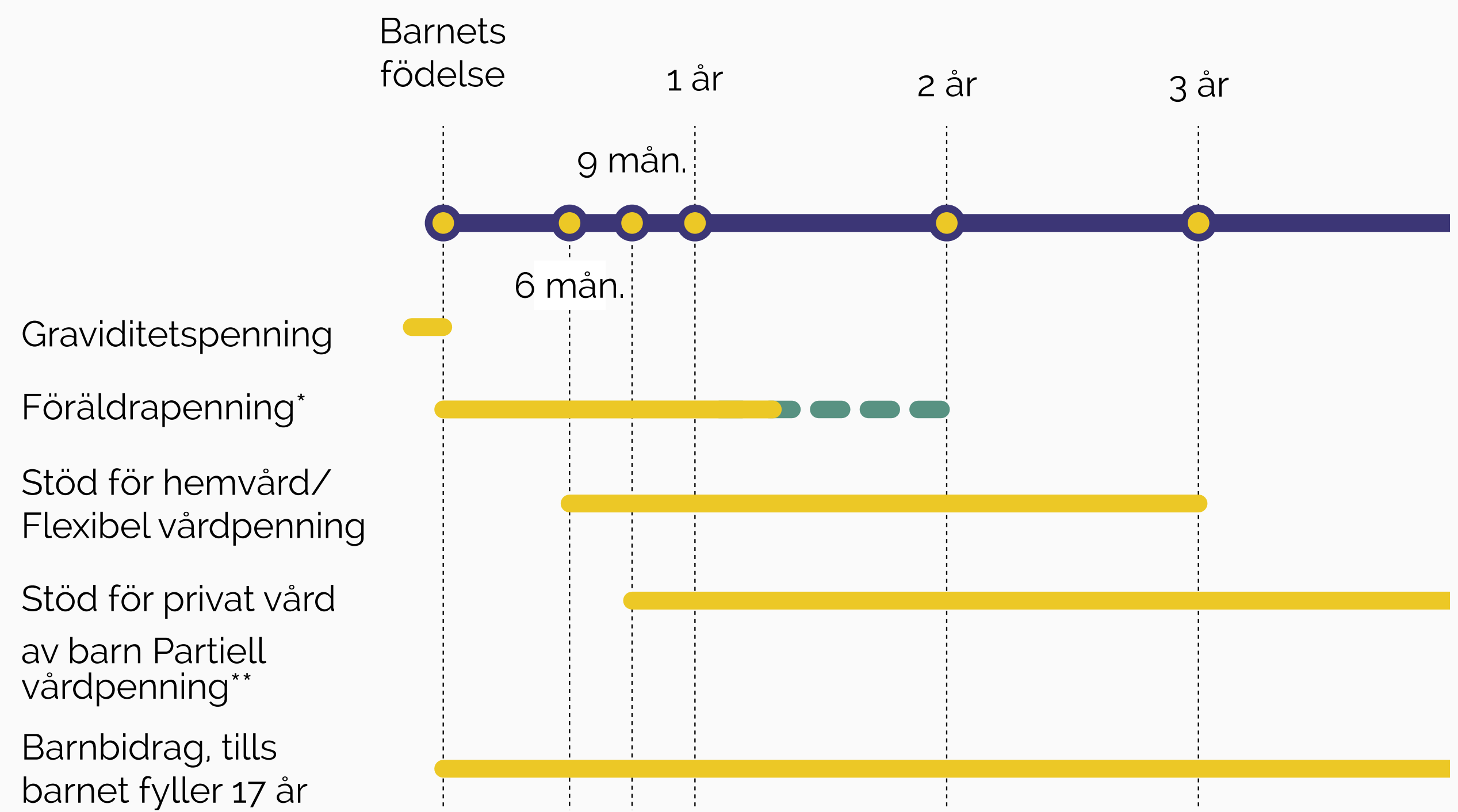
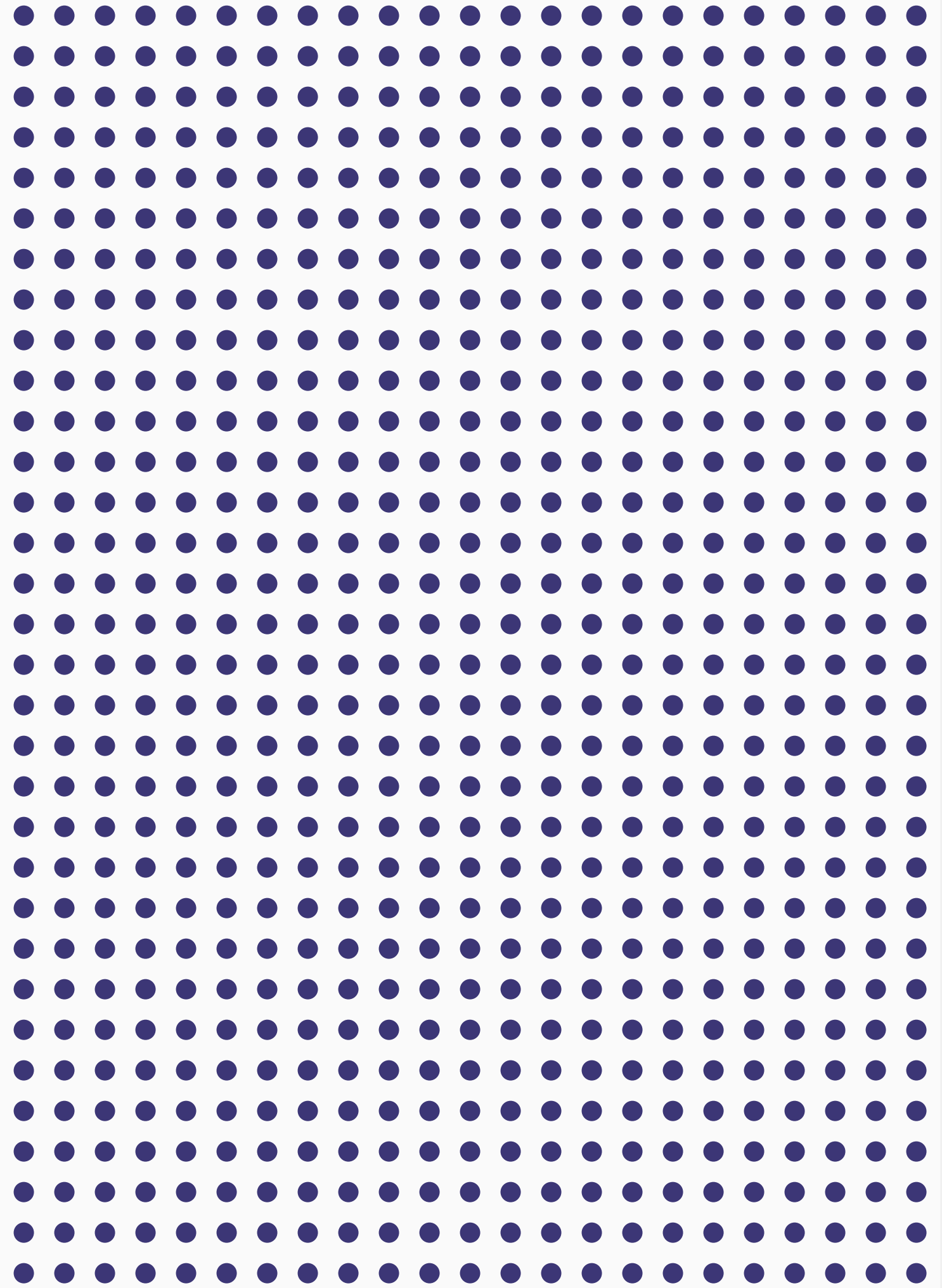
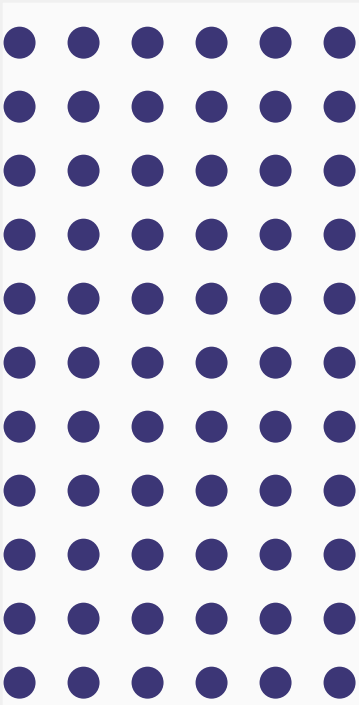
Arbetstagaren kan få särskild graviditetspenning om riskfaktorerna inte kan undvikas eller om arbetsgivaren inte kan ordna andra arbetsuppgifter under graviditeten. Dessutom är förutsättningen att arbetstagaren är arbetsför.

Särskild graviditetspenning betalas tills den egentliga graviditetspenningperioden börjar. Särskild graviditetspenning minskar inte den egentliga graviditetspenningen.

Betalningen av särskild graviditetspenning upphör om arbetsförhållandena görs säkra och arbetstagaren kan återgå till arbetet eller om anställningsförhållandet upphör. När arbetstagaren får särskild graviditetspenning kan hon inte arbeta för en annan arbetsgivare. Om arbetstagaren får lön under särskild graviditetsledighet betalar FPA graviditetspenning till arbetsgivaren för denna tid.

OBSERVERA!

De nya familjeledigheterna gäller familjer där det beräknade datumet för barnet var 4.9.2022 eller därefter. Om det beräknade datumet var uttryckligen detta datum, får familjen föräldradagpenning från och med 1.8.2022, då den nya lagen trädde i kraft.



FPA betalar olika stöd till barnfamiljen ända från graviditetsledighet till barnbidrag. Tidslinjen visar längden på olika stödformer med ett gult streck.* Föräldrarna kan få föräldradagpenning samtidigt under högst 18 vardagar. Föräldraledighet kan tas ut i olika långa perioder tills barnet fyller två år. Ledigheten delas mellan föräldrarna. Ledigheten kan tas ut i delar och i tur och ordning.** Partiell vårdpenning beviljas till föräldrar till barn i årskurs 1 och 2.



"Barn kan ha olika antal föräldrar. En del familjer har en förälder, andra har fler än två. I en del familjer är föräldrarna av samma kön, i andra inte. När du pratar om familjeledigheter med arbetstagarna, anta inte att barnet alltid har två föräldrar eller att föräldrarna bor på samma adress"

**– Anna Moring, ledande sakkunnig,
Nätverket för familjers diversitet**

Föräldraledighet

Arbetstagaren kan ta ut föräldraledighet efter att barnet har fötts. Vilken som helst av barnets föräldrar kan bli föräldraledig. De kan också ta ut ledighet i tur och ordning.

Föräldraledigheten varar i 320 vardagar, dvs. cirka 14 månader. Om barnet har två föräldrar, får båda föräldrarna hälften, dvs. 160 dagar, av föräldraledighetens dagar. En förälder kan överlåta 0–63 dagar, dvs. högst 10,5 veckor, till den andra föräldern.

FPA betalar föräldrapenning under föräldraledigheten. Föräldraledighet kan tas ut i olika långa perioder tills barnet fyller två år. Arbetstagaren ska emellertid komma överens om med arbetsgivaren om föräldraledigheten. Om familjen får tvillingar, betalar FPA föräldrapenning i ytterligare 84 vardagar, dvs. cirka 14 veckor.

Om föräldern tar hand om barnet ensam kan hen använda alla 320 vardagar och ta ut en längre föräldraledighet. Hen kan överlåta högst 126 föräldrapenningsdagar till en annan person som sköter barnet. Detta förutsätter att barnet inte har en annan fastställd förälder och att föräldern inte har en make som skulle kunna få föräldrapenning. Föräldrarna kan få föräldradagpenning samtidigt under högst 18 vardagar.

Föräldraledighet kan tas ut i olika långa perioder tills barnet fyller två år. Ledigheten delas mellan föräldrarna. Ledigheten kan tas ut i delar och i tur och ordning.

Föräldrarna har lika rätt till föräldraledigheter oberoende av kön. Barnet kan ha högst två föräldrar som har rätt till föräldrapenning. Man kan emellertid överlåta en del av sin föräldrapenningskvot till den andra föräldern, den egna maken eller maken till barnets andra förälder.

Om barnets föräldrar inte är gifta eller i samboförhållande med varandra och om en förälder har överlåtit sina föräldrapenningsdagar till sin make, kan tre eller fyra personer, beroende på familjens situation, få föräldrapenning för samma tid. Detta kan till exempel gälla vid flerföräldraskap, medföräldraskap och för regnbågsfamiljer. På FPA:s webbplats finns det information om detaljer som gäller fördelningen av familjeledigheter i regnbågsfamiljer och familjer med flerföräldraskap och medföräldraskap.

Om arbetstagaren sköter sitt barn en del av dagen och har ett deltidsarbete, kan hen få partiell föräldrapenning. Partiell föräldrapenning utgör hälften av föräldrapenningen. Arbetstagaren kan få partiell föräldrapenning om

hen arbetar högst fem timmar per dag. När en förälder tar ut en dag som partiell föräldraledighet, går det åt en halv föräldrapenningsdag.

FPA stöder föräldrar till adoptivbarn på nästan samma sätt som biologiska föräldrar. Adoptivföräldrar kan inte få graviditetspenning, men de får föräldrapenning sammanlagt i 320 vardagar. Föräldrapenning kan betalas från och med det datum då föräldern har omvårdnad om adoptivbarnet.



EFTER FÖRÄLDRALEDIGHETEN KAN FÖRÄLDERN...

- sköta barnet hemma och få stöd för hemvård
- ordna för barnet privat småbarnpedagogik och få stöd för hemvård eller stöd för privat vård av barn
- arbeta högst 30 timmar i veckan och få flexibel vårdpenning
- placera barnet i kommunal småbarnspedagogik

Föräldrapenningen baserar sig på årsinkomster

Föräldradagpenningens belopp beräknas enligt årsinkomsterna. Om arbetstagaren kan få stöd till exempel från och med maj 2022, beräknar FPA stödbeloppet enligt de inkomster som arbetstagaren har haft 1.4.2021–31.3.2022. Stödet är alltid mindre än lönen. I regel är det cirka 70 procent av inkomsterna.

Stödet påverkas även av om arbetstagaren har studerat eller har varit sjuk eller arbetslös. Föräldradagpenningen beskattas. Arbetstagaren tjänar in pension och semester då hen är föräldraledig. Om arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren under föräldraledigheten, betalar FPA stödet till arbetsgivaren.

Efter föräldraledigheten kan en av föräldrarna stanna hemma och sköta barnet under oavlönad vårdledighet tills barnet fyller tre år. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om vårdledighet senast två månader innan den börjar.

Man kan ansöka om stöd för hemvård om ett barn som är under tre år sköts någon annanstans än inom kommunens småbarnpedagogik, till exempel hemma. Den som sköter barnet kan vara barnets förälder eller någon annan, till exempel en mor- eller farförälder eller en anställd barnskötare. Föräldern kan inleda vårdledighet och få stöd för hemvård, när det har gått 160 vardagar sedan barnets födelse. Då är barnet ungefär sex månader gammalt.

Flexibel och partiell vårdpenning

Arbetstagaren kan få flexibel vårdpenning om hen arbetar högst 30 timmar i veckan och sköter sitt barn under resten av tiden. FPA betalar flexibel vårdpenning för barn som är under tre år. Flexibel vårdpenning kan betalas samtidigt till båda föräldrarna. Då ska båda föräldrarna ha en kortare arbetstid än vanligt. De ska sköta barnet olika tider eller olika dagar. Flexibel vårdpenning betalas enligt arbetstid. Vårdpenningen kan vara cirka 250 euro per månad eller cirka 167 euro per månad beroende på hur mycket arbetstagaren arbetar i genomsnitt under en vecka. FPA betalar flexibel vårdpenning endast för ett barn åt gången. Flexibel vårdpenning beskattas.

Arbetstagaren kan få partiell vårdpenning om hen arbetar högst 30 timmar i veckan på grund av vård av barn. FPA betalar partiell vårdpenning för skolbarn i årskurs 1 och 2. Partiell vårdpenning är cirka 98 euro per månad. Den beskattas.

Partiell vårdpenning kan betalas samtidigt till båda föräldrarna. Då ska båda föräldrarna ha en kortare arbetstid än vanligt.

DU HITTAR MER ANVÄNDBAR INFORMATION VIA LÄNKARNA:

- » FPA:s lättlästa broschyr berättar om stöd för barnfamiljer. [Läs mer i broschyren för familjer , pdf.](#)
- » FPA:s webbplats Mittiallt innehåller kamratstödsberättelser och information om tjänster. [Läs mer om tjänster under hela livet.](#)
- » Från FPA:s engelskspråkiga samlingssida kommer du till många olika språkversioner. [Läs mer: Service in different languages.](#)
- » FPA ger ut broschyrer på tre samiska språk som talas i Finland. [Läs mer på samlingssidan där du hittar alla broschyrer på samiska.](#)
- » Man har samlat ett informationspaket om särskild graviditetspenning för yrkespersoner inom hälsovården. [Läs mer om hur man ansöker om särskild graviditetspenning \(på finska\), pdf.](#)
- » Familjen kan hamna i en oväntad situation och behöva stöd. [Läs mer: FPA:s informationspaket om särskilda situationer i barnfamiljer.](#)
- » Reformen behandlar barn jämlikt oberoende av familjekonstellation. [Läs mer om föräldraledigheter i alla slags familjer.](#)

Arbetstagarens och arbetsgivarens uppgifter enligt lagar som gäller familjeledighetsreformen:

ARBETSTAGAREN

- ansöker om graviditetspenning senast inom två månader efter att ha stannat hemma från arbetet
- ansöker om särskild graviditetspenning senast inom två månader efter att ha stannat hemma från arbetet
- ansöker om föräldrapenning senast inom två månader efter att ha stannat hemma från arbetet
- ansöker om partiell föräldrapenning senast inom två månader efter att ha stannat hemma från arbetet
- tar reda på om lön betalas under frånvaron.
- Avlöningsdagen är annan än dagen för utbetalning av förmån.

ARBETSGIVAREN

- underrättas av arbetstagaren om att arbetstagaren ska bli föräldraledig
- berättar för arbetstagaren om frånvaron är avlönad och under vilken tidsperiod
- ansöker om dagpenning för den tid som arbetsgivaren betalar lön utgående från graviditetsledighet, föräldraledighet eller särskild graviditetsledighet.
- I arbetslagstiftningen föreskrivs närmare om anmälan om föräldraledighet. Anmälningstiden varierar bland annat beroende på hur lång ledighet det är fråga om.
- OBS! FPA ska ta emot arbetsgivarens ansökan innan den kan ge sitt beslut om dagpenning. Därmed kan arbetsgivaren informera arbetstagaren om ifall arbetsgivaren ämnar ansöka om dagpenning först efter att den avlönade perioden har upphört eller enligt löneutbetalningsmånad.

OBSERVERA!

När ansökan gäller semesterkostnader som har tjänats in under ledigheter enligt den lag som trädde i kraft 2022 ska ersättningar av dem ansökas inom två år från början av den kalendermånad för vilken ersättning ansöks.



FPA:s instruktioner till arbetsgivare

Arbetstagaren tjänar in pension och semester då hen är föräldraledig. Om arbetstagaren får lön under föräldraledigheten betalar FPA stödet till arbetsgivaren

Ersättning för semesterkostnader till arbetsgivaren

Då arbetsgivaren är skyldig att betala till arbetstagaren semesterlön eller semesterersättning för semester som tjänats in baserat på graviditets-, särskild graviditets-, moderskaps-, faderskaps och föräldraledighet, kan den få ersättning för semesterkostnader från FPA.

FPA betalar ersättning för semesterkostnader högst för den lagstadgade semestern.

Särskild graviditetsledighet är som helhet likställd med att vara i arbete.

De övriga föräldraledigheterna ersätts högst för den lagstadgade semestern (cirka ett halvt år) även om man enligt kollektivavtalet skulle tjäna in mer semester.

Ersättning för semesterkostnader ska ansökas inom sex månader efter att föräldradagpenningens period upphör,

då ansökan gäller ersättningar för semesterkostnader som har tjänats in för ledighet enligt den gamla lagen.

Ersättning för familjeledighet till arbetsgivaren

Arbetsgivaren kan ansöka om ersättning för familjeledighet för kostnader som beror på en kvinnlig arbetstagares graviditet eller adoption. Företagare får inga ersättningar för de kostnader som det egna föräldraskapet orsakar. Du hittar mer information om ersättning för familjeledighet i FPA:s verktygslåda för arbetsgivare (länk till höger).

Ersättning för familjeledighet kan beviljas om följande förutsättningar uppfylls:

- Arbetstagaren har fått graviditetspenning eller föräldrapenning för adoptivföräldrar från FPA.
- Arbetsgivaren har betalat utgående från graviditet eller adoption under tiden för graviditetspenning, moderskapspenning eller föräldrapenning för adoptivmodrar lön som utgår från tjänste- eller arbetskollektivavtal eller arbetsavtal under minst en månad.
- Arbetstagarens anställningsförhållande har pågått i minst tre månader innan graviditetspenningperioden eller adoptivföräldrarnas föräldrapenningperiod börjar

och utgår från ett arbetsavtal som har ingåtts för minst ett år.

- Arbetstagarens arbetstid är minst 80 procent av regelbunden arbetstid på heltid i branschen innan graviditetspenningperioden eller adoptivföräldrarnas föräldrapenningperiod börjar.

DU HITTAR MER ANVÄNDBAR INFORMATION VIA LÄNKARNA:

- » FPA:s verktygslåda till arbetsgivare innehåller praktiska exempel som gäller familjeledighetsreformen. [Läs mer i informationspaketet om familjeledigheter \(på finska\), pdf.](#)
- » [Läs mer om ansökan om semesterkostnadsersättning till arbetsgivaren.](#)
- » [Läs mer om beloppet av semesterkostnadsersättning.](#)

- » [Läs instruktioner om ansökan om föräldradagpenning \(till arbetsgivaren\).](#)
- » [Läs mer om föräldradagpenningens belopp.](#)
- » [Läs mer om ansökan om familjeledighetsersättning.](#)

OBSERVERA!

Arbetsgivaren ska ansöka hos FPA om familjeledighetsersättning inom två år efter att arbetstagarens graviditetspenningperiod eller föräldrapenningperioden för adoptivmodrar har börjat, då man har betalat graviditetspenning eller föräldrapenning för adoptivföräldrar till modern. Familjeledighetsersättningen är 2 500 euro.

Jämställdhet och familjeledigheter i arbetsgemenskapen

Jämställdhet i arbetsgemenskapen är en omfattande helhet, där familjeledigheter utgör en betydande del. Familjeledigheterna påverkar dem som tar ut ledighet, deras kollegor och chefer, organiseringen av arbetet och välbefinnande i arbetet.

En jämställd arbetsgemenskap som beaktar familjeledigheter består av flera faktorer. Även om här beskrivs många olika slags planer, åtgärder och praxis, finns det inte en enda rätt praxis för att genomföra dem.

Familjeledigheter är närvarande på alla arbetsplatser. En central utgångspunkt är en öppen och positiv inställning till att förena arbete och familjeliv och överhuvudtaget till familjeledigheter.

Det nuvarande familjeledighetssystemet innehåller mer flexibilitet än tidigare. Det delar även ansvaret mellan föräldrarna. På arbetsplatser ökar familjeledigheter administrativa uppgifter och organiseringen av arbetet. En positiv inställning till familjeledigheter och olika slags flexibla arrangemang är emellertid betydelsefullt för arbetstagarerna, och detta ökar välbefinnandet och bidrar för sin del till företagets framgång.

Lagen om jämställdhet förpliktar varje arbetsgivare att på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Detta gäller både offentliga och privata arbetsgivare oberoende av antalet arbetstagare.

Enligt lagen om jämställdhet ska arbetsgivaren göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv. I synnerhet ska avseende fästas vid arbetsarrangemangen. Arbetsgivaren kan göra detta med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter.

Arbetsgivaren är skyldig att fördomsfritt ha som mål att arbetstagare kan förverkliga sitt föräldraskap på ett jämlikt sätt.

Detta kan ibland kräva individuella lösningar, till exempel att erbjuda speciella arbetsskift för ensamstående förälder eller andra arrangemang gällande arbetstid.

"Ha en positiv inställning till familjeledigheter, även om det ökar organiseringen av arbetet. Flexibilitet bidrar till arbetstagarernas välbefinnande och ökar engagemanget till arbetsgivaren."



Även pappor har rätt att sköta ett sjukt barn hemma och ta ut föräldra- och vårdledighet. Alla föräldrar ska uppmuntras till att använda familjeledigheter.

I Finland är syftet med lagen om jämställdhet att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet.

Arbetsplatsens planer, regler och lagstiftningen

Utveckling av anvisningar och god praxis på arbetsplatser är centrala verktyg för att skapa för arbetsplatsen verksamhetspraxis som gör det lättare att förena arbete och familjeliv som gäller alla arbetstagare.

Organisationens storlek, verksamhetssektor och uppgifternas karaktär påverkar praxisen och reglerna.

Väl utarbetade verksamhetsregler och planer som har tagits fram i samarbete underlättar operativ verksamhet och jämställdhet i vardagen, och därför är det klokt att lägga ner tid på dem. Det lönar sig att sätta sig in i lagstiftningen eller att använda en utomstående expert.

Arbetsplatsens jämställdhetsplaner och planer för likabehandling är goda verktyg som kan användas på arbetsplatsen för att förbereda och följa upp jämställd och jämlik behandling också av familjeledigheter samt praktiska instruktioner.

Jämställdhetsplaner och planer för likabehandling ska utvecklas så att planmässigheten för korrigerande och utvecklande åtgärder och uppföljning av dem samt utvärdering av hur åtgärder har genomförts är uppmuntrande. På arbetsplatser med minst 30 anställda ska arbetsgivaren utarbeta en jämställdhetsplan enligt lagen om jämställdhet och den ska i synnerhet gälla lön och andra villkor i tjänsteförhållandet. En jämställdhetsplan kan också utarbetas för mindre arbetsplatser.

DU HITTAR MER NYTTIG INFORMATION VIA LÄNKARNA

- » Jämställdhet i arbetslivet och samhället. [Lär mer på jämställdhetsombudsmannens webbplats.](#)
- » [Läs mer om lagstiftning som gäller familjeledigheter i avsnittet Familjeledigheter och lagstiftningen – kom ihåg följande.](#)
- » [Så här definierar lagen jämställdhet. Läs mer: Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.](#)
- » [THL:s instruktioner om att utarbeta en jämställdhetsplan \(på finska\). Läs mer: Planeringens skeden.](#)
- » [Vilka faktorer lönar det sig att beakta i jämställdhetsplanering? Se en praktisk checklista \(på finska\), pdf.](#)
- » [Familjers diversitet i arbetslivet. Läs mer \(på finska\) i guiden, pdf.](#)



”

"Vi i Nätverket för familjers diversitet önskar att man på arbetsplatser ska ha en ambitiös inställning till möjligheterna att ta ut familjeledigheter. Ta reda på hur familjeledigheter fungerar i olika familjesituationer och uppmuntra alla föräldrar till att använda sin egen andel av ledigheter."

– Anna Moring, ledande sakkunnig,
Nätverket för familjers diversitet

Arbetsplatsens verksamhetskultur

Det kollektivavtal som gäller för branschen eller företaget innehåller ofta bestämmelser om familjeledigheter, och i synnerhet om det betalas lön under dem. Man kan också skapa på arbetsplatsen egna spelregler som det lönar sig att skriva in i anvisningar och verksamhetspraxisen. Man ska alltid handla inom ramen för lagstiftningen och det kollektivavtal som tillämpas.

Det är önskvärt att arbetsplatsens kultur innehåller transparenta och konsekventa verksamhetsmodeller och

tydliga mål. En kultur, som också uppmuntrar till kritisk diskussion och feedback, tjänar det allmänna bästa.

Det är klokt att bygga upp verksamhetsregler och -praxis så att de tar hänsyn till det skede då man blir familjeledig, den egentliga familjeledigheten samt återgången till arbetet.

När familjeledigheter upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, ska arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet. Om inte heller detta är möjligt, ska arbetstagaren erbjudas något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

Uppmuntra! Glöm traditionella attityder

Jämlikt bemötande och möjligheten att förena familjeledigheter samt arbete och familjeliv ska gälla alla arbetstagare oberoende av kön och familjekonstellation. Dolda attityder och outtalad praxis kan återspegla sig i familjernas lösningar. Det har stor betydelse för familjer att man på arbetsplatsen har en positiv inställning också till pappors familjeledigheter. Arbetstagaren ska inte behöva ängslas över att ge besked om familjeledighet eller vara rädd att detta kan ha negativa konsekvenser för arbetsuppgifterna eller karriären. Det är viktigt att familjerna kan planera sina lösningar utifrån sina egna utgångspunkter och fritt.

Familjers diversitet och jämlikhet mellan olika familjekonstellationer är en central princip i familjeledighets-systemet.

Nätverket för familjers diversitet har gett ut en guide om familjevänliga arbetsgemenskaper. Guiden beaktar olika familjekonstellationer och krissituationer som kan uppstå i familjen. Publikationen innehåller även många tips som inte finns i tidigare instruktioner om familjevänliga arbetsplatser. Du hittar guiden i listan över länkar på föregående sida.



SKRIBENT

Lotta Savinko

chef för jämställdhets- och arbetsmiljöfrågor, Centralorganisationen för högutbildade i Finland Akava

Familjeledigheter och lagstiftningen

– kom ihåg följande!

Vad säger lagstiftningen om hur arbetsgivaren ska sköta ärenden för personer som tar ut familjeledigheter? När ska man i första hand läsa lagstiftningen och när snarare kollektiv- eller tjänstekollektivavtalet för den egna branschen?

Lagstiftningen fastställer minimikrav för regler i arbetslivet. Genom kollektivavtal kan man emellertid avtala om bättre villkor för arbetstagarens egen bransch.

Dessutom är det möjligt för arbetsgivaren att tillsammans med arbetstagaren eller hela arbetsgemenskapen avtala om egna lösningar, om det finns mer spelrum i de egna arbetsuppgifterna. Det lönar sig att hitta lösningar som passar den egna arbetsplatsen och öppet diskutera med arbetstagaren hur hans familjeledighetsperiod ordnas allra smidigast.

Vi samlade en checklista över vilka lagar man särskilt ska komma ihåg. Dessutom definierar den egna branschens kollektivavtal närmare en del avtalspunkter. Du hittar de aktuella lagarna i webbtjänsten Finlex. Du kommer till lagarna i checklistan via länkar.

Arbetsavtalslagen

- Kapitel 4 om familjeledigheter: I lagen ingår till exempel hur familjeledigheter bestäms, skydd av gravida arbetstagare, partiell föräldra- och vårdledighet samt arbete, anmälan om ledigheter, återgång till arbetet och lönebetalningsskyldighet.
- Arbetsavtalslagen, 4 kap. 8 §, 2 mom.: Arbetstagaren har rätt till mödrarådgivningsbesök under arbetstiden utan inkomstförlust om besökstid inte fås utanför arbetstiden.
- Se preciseringar i kollektiv- eller tjänstekollektivavtalet för den egna branschen.

» [Läs mer i arbetsavtalslagen.](#)

Arbetstidslagen

- Lagen innehåller bland annat möjligheten till flexibilitet vid återgång till arbetet efter familjeledigheter, preciseringar finns i kollektivavtalet.
- Kapitel 4: flextid, utökad flextid, arbetstidsbank, förkortad arbetstid.

» [Läs mer i arbetstidslagen.](#)





"På arbetsplatserna gör man klokt i att modigt reda ut hur man kan införa flexibilitet."

– Anja Lahermaa, STTK ry

Sjukförsäkringslagen

- Lagen fastställer FPA:s dagpenningförmåner och ersättningar som betalas till föräldern och arbetsgivaren.
- Kapitel 7: Arbetsgivarens rätt till FPA:s dagpenningförmån då lön betalas till arbetstagaren (4 §).
- Kapitel 2, 3, 4: Olycksfallsförsäkring och ersättningskyldighet för sjukdom, undersökningar osv. (också under arbetstagarens graviditet).
- Avdelning 4, kapitel 14: Ersättning till arbetsgivaren för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap.
- Avdelning 3, kapitel 7, 4 §: Arbetsgivarens rätt till dagpenningförmån.

» Läs mer i sjukförsäkringslagen.

Lagen om jämställdhet

- Lagen om jämställdhet, 1 § samt diskrimineringslagen, kapitel 2, 7 §; utarbetande av jämställdhetsplan och plan för likabehandling.
- Lagen om jämställdhet 7 §: direkt och indirekt diskriminering, med vilket avses till exempel att kvinnor och män försätts i olika ställning samt trakasserier på grund av kön bland annat av orsaker som beror på graviditet, föräldraskap, könsidentitet eller könsuttryck.
- Lagen om jämställdhet 8 §: diskriminering i arbetslivet: arbetsgivarens förfarande och diskriminering.
- Diskrimineringslagen, kapitel 2, 7 §: arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling.
- Diskrimineringslagen, kapitel 3: förbud mot diskriminering och repressalier.

» Läs mer i [lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män](#).

» Läs mer i [diskrimineringslagen](#).

Semesterlagen

- Kapitel 2, till exempel 7 §: intjäning av semester under familjeledigheter: man tjänar in semester under familjeledigheter (jämställs med arbetsdagar) under 160 dagpenningdagar.
- Kapitel 3: procentbaserad semesterlön (hur den bestäms generellt).
- Kapitel 4: semesterersättning Arbetstagarens deltids-

arbete och hur semesterersättningar bestäms under familjeledigheter, 4 kapitel.

- Kapitel 5: förläggning av semester till familjeledigheter och arbetsförmåga (till exempel förlossning) vid början av och under semester.

» Läs mer i [semesterlagen](#).

I tjänstekollektivavtal har man kunnat avtala om arbetsvillkoren för varje bransch annat än vad som föreskrivs i minimikraven i lagen. Då är kollektiv- och tjänstekollektivavtalen i många fall de främsta informationskällorna jämfört med lagen.

Lagen innehåller grundläggande paragrafer som kollektivavtalens detaljer bygger på.

I många situationer möjliggör lagen flexibilitet i fråga om överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.



"Familjeledigheter hör till vardagen. Det är bra för arbetsgivaren att på förhand tänka ut principer, så att de praktiska arrangemangen av familjeledigheter sker smidigt."

– Katja Miettinen, EK

Var kan jag be om hjälp?

Om du har organiserat dig som arbetsgivare, svarar arbetsgivar- och företagarförbunden på dina frågor. På lönta-garsidan hjälper förtroendemannen eller det egna fack-förbundet med att svara på frågor.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar frågor som gäller jämställdhet och arbetarskyddsmyndigheterna åter likabehandlingsfrågor.

”

”Känn till kollektivavtalet för din bransch och den centrala lagstiftningen. Kollektivavtalet innehåller ofta bestämmelser som gäller löneutbetalning. I arbetsavtalslagen hittar du paragrafer som gäller anmälningstider för familjeledigheter.”

– Laura Häyrinen, EK

ANVÄNDBAR YTTERLIGARE INFORMATION

- » Hur främjas jämställdhet på arbetsplatsen? [Läs mer på jämställdhetsombudsmannens webbplats.](#)
- » Diskrimineringsombudsmannen ger råd om god praxis. [Läs mer på diskrimineringsombudsmannens webbplats.](#)



SKRIBENTER

Pauliina Paija,
projektplanerare,
projektet Från familjeledighet till
arbetslivet/NTM-centralen i Nyland



Emilia Virtanen,
projektplanerare,
projektet Från familjeledighet till
arbetslivet/NTM-centralen i Nyland



Anja Lahermaa,
jurist,
STTK ry



Katja Miettinen,
sakkunnig, EK



Före familjeledigheten

"Arbetstagarna är företagets viktigaste resurs. Deras välbefinnande påverkas centralt av hur de kan förena arbete och familjeliv. Lösningarna utgår från inställningar på arbetsplatsen. I arbetsgemenskapen har alla nytta av att man har förberett sig inför familjeledigheter och tänkt ut verksamhetsprinciper. Det är klokt att fundera över hur organisationen utvecklas till att bli allt mer familjevänlig.

Företag, politiker eller arbetsmarknadsorganisationer fattar inte besluten om att få barn. Vi kan emellertid tillsammans bygga upp ett samhälle där det är lätt att förena arbete och familjeliv."

– Laura Häyrinen, EK

Arbetstagarens plan för att bli familjeledig – vi gör den tillsammans!	18
Rekrytering av vikarie under familjeledighet.....	20
Hur fungerar utkomstskydd för arbetslösa för arbetstagare som är familjelediga och deras vikarier?	22
Hydac: "Hos Hydac är varje familjeledighet ett enskilt fall"	24
Koti puhtaaksi: "Först kände jag mig orolig över att bli moderskapsledig, men jag fick mycket stöd"	26

Inledning

Före

Under

Efter

Slutord



Arbetsstagarens plan för att bli familjeledig – vi gör upp den tillsammans!

När arbetsgivaren och en arbetstagare som ska bli familjeledig tillsammans gör upp en plan för att bli familjeledig, gynnas båda parterna. Familjevänliga riktlinjer och praxis på arbetsplatsen är en lyckad utgångspunkt.

Familjelivet och privata angelägenheter påverkar ofta arbetstagarens välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga. De påverkar även frånvaro från arbetet då till exempel barn blir sjuka och under familjeledigheter.

Arbetsplatserna gör klokt i att förbereda sig inför dessa situationer. Att främja en familjevänlig atmosfär och att ta upp saker i ett tidigt skede skapar välbefinnande.

Redan före familjeledigheten är det bra att göra upp en preliminär plan för återgången till arbetet och det kommande arbetet. Det är viktigt att man ordnar en vikarie eller att arbetsuppgifterna delas ut till andra före familjeledigheten.

Det är klokt att diskutera vikariearrangemang tillsammans med den som ska bli familjeledig. Informationen om hur arbetet löper kan göra det lättare för arbetstagaren att

”

"Hur håller man kontakt med den arbetstagare som blir familjeledig? Det är bra för arbetsgivaren och arbetstagaren att före familjeledigheten diskutera hur arbetstagaren informeras under familjeledigheten om arbetsplatsfrågor och hur återgången till arbetet senare kan underlättas."

– Laura Häyrinen, EK

bli familjeledig och senare att återgå till arbetet. I en preliminär diskussion om familjeledigheten har arbetsgivaren ett utmärkt tillfälle att ta upp alternativ som arbetstagaren kanske inte ännu har övervägt: till exempel deltidarbete eller att dela familjeledigheterna med sin partner.



Till ett jämställt föräldraskap bidrar om arbetsplatsen uppmuntrar båda föräldrarna till att ta ut familjeledigheter. Jämlika familjeledigheter har en positiv inverkan på familjelivet och de jämnar ut frånvaron från arbetslivet. Att gå igenom alternativen kan bidra till hur snabbt arbetstagaren återgår till sitt arbete efter familjeledigheten.

Kom ihåg att för arbetstagaren är familjeledigheten endast en kort tidsperiod under hans långa karriär. Under arbetsåren varierar arbetsförmågan och det övriga livet samt behoven av att utveckla kompetensen. När stämningen på arbetsplatsen är god kan man öppet diskutera olika livssituationer och tillsammans fundera över lösningar.

”

”Det lönar sig att föreslå arbetstagaren att hen berättar om sina planer att ta ut familjeledighet och återgå till arbetet redan före de anmälningstider som föreskrivs i lagen.”

– Laura Häyrinen, EK



SKRIBENTER

Salla Toppinen-Tanner
direktör, enheten
Arbetsförmåga och
yrkeskarriär vid
Arbetshälsoinstitutet TTL



Kati Karhula
specialforskare,
Arbetshälsoinstitutet TTL



Irmeli Pehkonen
äldre sakkunnig,
Arbetshälsoinstitutet
TTL



DISKUTERA, STÄLL FRÅGOR OCH AGERA!

- Gratulera arbetstagaren till tillökningen i familjen!
- Utred hens arbetssituation, arbetsmål och hur de ska uppnås.
- Gör tillsammans en preliminär plan om familjeledighetens längd, återgången till arbetet och tankar angående detta.
- När ämnar arbetstagaren ta ut sina familjeledigheter och indelas de i perioder?
- Ni kan preliminärt komma överens om tidpunkten för en motsvarande diskussion som gäller återgången till arbetet, och där utreds även behoven av introduktion efter familjeledigheten.
- Ämnar hen dela familjeledigheterna med sin partner?
- Vill hen avancera i karriären och få mer krävande uppgifter? Onko osa-aikatyö mahdollista vanhempain- tai hoitovapaan aikana?
- Är det möjligt att arbeta på deltid under föräldra- eller vårdledigheten?
- Är det möjligt att arbeta på distans?
- Behövs vikariearrangemang?
- Hur sker löneutbetalning för ledigheten?
- Vad kommer ni överens om arbetstelefon, dator och andra arbetsredskap?

Källa: TTL och Akava

Rekrytering av vikarie under familjeledighet

Fundera över om arbetsuppgifterna ska delas inom organisationen, om man anställer en vikarie eller om man gör både och? Det finns flera möjligheter. Det är klokt att inleda vikariearrangemangen i god tid.

Den kommande vikarien behöver inte ha en identisk befattningsbeskrivning som den som blir familjeledig. Därför är det bra att reda ut på förhand vilka uppgifter som kan och vilka som inte kan skötas internt i organisationen.

Man behöver inte nödvändigtvis dela internt alla arbetsuppgifter som tillhör den som ska bli familjeledig. Till exempel kan endast en del uppgifter vara sådana att någon annan tillfälligt kan utföra dem. Man kan betala ett tillfälligt ansvarstillägg för det extra ansvaret.

Om man beslutar att anställa en vikarie är det klokt att noggrant tänka över befattningsbeskrivningen. Då är det också lite lättare att göra rekryteringsannonser. Uppskatta hur långt vikariatet blir och fundera över den tid



”

"Vikariat är en lagstadgad grund för att ingå ett arbetsavtal för viss tid. Man behöver inte på förhand veta det exakta datumet då avtalet löper ut. Man kan avtala att det ska löpa ut vid den tidpunkt då den arbetstagare som tar ut familjeledighet återgår till arbetet."

– Laura Häyrinen, EK

och de resurser som behövs för att introducera den nya personen. Familjeledigheter kan vara olika långa och de kan också delas upp i delar.

Gemensam tid för vikarien och den som ersätts

Vikariatet kan börja redan före familjeledigheten, varvid den som ska bli familjeledig och vikarien har tid att tillsammans planera överföringen av uppgifter.

När föräldern återvänder från familjeledigheten till arbetet, är det åter bra om hen och vikarien har tillräcklig

med tid för en gemensam diskussion. Därmed underlättas återgången till arbetet och organiseringen av de kommande arbetsuppgifterna. Vid behov kan även vikariens arbetsavtal förlängas, om vikariatet fortsätter en längre tid.

En vikarie kan vara en investering i framtiden

I krävande uppgifter som förutsätter specialkunskaper kan det vara utmanande att hitta en vikarie med helt samma kompetens och erfarenhet som den som ska bli familjeledig har.

Det är bra att redan i ansökningsskedet lämna utrymme för precisering av befattningsbeskrivningen. Om vikariatets uppskattade längd är kort, hinner man kanske inte introducera vikarien i alla uppgifter.

Som arbetsgivare är du den som allra bäst kan bedöma vilka behov din affärsverksamhet har, och därför finns det ingen allmängiltig rekommendation för rekrytering av vikarier.

Vikariens anställningsförhållande behöver inte upphöra vid samma tidpunkt som den fast anställda arbetstagaren återgår från familjeledigheten. Därför är det också bra att redan på förhand vara medveten om personalresurserna och framtidens nya kompetensbehov. När du rekryterar nya arbetstagare, fundera över vilken slags kompetens vikarien kan ge till er organisation och vilken slags kompetens ni har behov av i framtiden. Rekrytering av vikarie kan också vara en investering i företagets framtid.



FUNDERA ÅTMINSTONE ÖVER FÖLJANDE

- Kan en del arbetsuppgifter omorganiseras internt?
- Är det fråga om ett kort- eller långvarigt vikariat?
- Vilken slags kompetens och erfarenhet behöver vikarien?
- Hur mycket tid har avsatts för introduktionen?



SKRIBENT

Emilia Virtanen
projektplanerare,
projektet Från familjeledighet till
arbetslivet/NTM-centralen i Nyland

Hur fungerar utkomstskydd för arbetslösa för arbetstagare som är familjelediga och deras vikarier?

Arbetsgivaren kan påminna sina arbetstagare på allmän nivå om att gå med i en arbetslöshetskassa. Det är också bra att bekanta sig med hur sådana saker påverkar arbetstagarnas säkerhet.

Före familjeledigheter är situationen med utkomstskydd för arbetslösa densamma för den arbetstagare som ska bli familjeledig och hans vikarie som i övrigt också i arbetslivet. Det är viktigt att arbetstagaren har ett giltigt medlemskap i arbetslöshetskassan.

Endast arbetslöshetskassans medlemmar kan få inkomstrelaterad dagpenning under arbetslöshet, permittering, deltidsarbete eller företagande som bisyssla. Det är klokt att ta hand om frågor som gäller utkomstskydd för arbetslösa ifall arbetstagarens visstidsanställning upphör.

Arbetsgivaren har i för sig ingen rätt att få veta om

arbetstagarna är medlemmar i en arbetslöshetskassa. Det är emellertid klokt att berätta om möjligheten att gå med i och vara medlem i kassan.

Vikariens utkomstskydd för arbetslösa

Om du anställer en vikarie för din arbetstagare under en familjeledighet, påminn också hen om medlemskap i arbetslöshetskassan.

Vikariat är vanligen visstidsanställningar. Detta påverkar emellertid inte hur arbetsvillkoret tjänas in. Arbetsvillkorets längd är ett halvt år, och därmed kan man tjäna in rätten till inkomstrelaterad dagpenning redan under ett rätt kort vikariat.

När vikariatet upphör och arbetet inte fortsätter, ska vikarien själv komma ihåg att anmäla sig som arbetslös arbetssökande senast den första arbetslöshetsdagen. Arbetslöshetsförmån kan börja betalas ut först från och med den dag då arbetssökningen är i kraft

Om arbetstagaren själv har orsakat att arbetsförhållandet upphör, kan detta ha konsekvenser för utkomstskydd-



GRUNDLÄGGANDE FAKTA OM UTKOMSTSKYDD FÖR ARBETSLÖSA

- Arbetsmarknadsstöd, grunddagpenning och inkomstrelaterad dagpenning är arbetslöshetsförmåner.
 - Man ansöker om arbetsmarknadsstöd och grunddagpenning hos FPA.
 - De som har uppfyllt arbetsvillkoret men inte är medlemmar i arbetslöshetskassan kan ansöka om grunddagpenning.
 - De som inte har uppfyllt arbetsvillkoret kan ansöka om arbetsmarknadsstöd. Vanligen gäller detta för ungdomar som precis har kommit ut i arbetslivet.
- Detta gäller även dem som redan har använt maximibetalningstiden för grunddagpenning eller inkomstrelaterad dagpenning och som inte ännu har tjänat in nytt arbetsvillkor.
- De som är medlemmar i arbetslöshetskassan och har uppfyllt arbetsvillkoret under sitt medlemskap kan ansöka om inkomstrelaterad dagpenning.
 - Inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning beräknas utifrån de inkomster som man har haft före arbetslösheten.
- » [Läs mer: Beräkna den inkomstrelaterade dagpenningen med denna räknare.](#)

”

”Att familjeledigheter tar slut har ingen inverkan på utkomstskyddet för arbetslösa. Det viktigaste är medlemskapet i arbetslöshetskassan. Om arbetet minskar eller tar slut genast efter ledigheterna kan arbetstagaren ansöka om inkomstrelaterad dagpenning hos sin arbetslöshetskassa. Detta förutsätter att medlemskapet har varit i kraft under familjeledigheterna.”

– Petja Eklund, YTK

det för arbetslösa. Därför undersöker myndigheten alltid orsaken till att arbetsförhållandet har upphört.

När en vikaries arbetsförhållande upphör eftersom anställningsavtalet upphör, har detta ingen negativ inverkan på utkomstskyddet för arbetslösa.

Utkomstskydd för arbetslösa för familjelediga personer

Arbetstagare har inte samtidigt rätt till familjeförmåner och arbetslöshetsförmåner.

Det är emellertid klokt att hålla medlemskapet i arbetslöshetskassan i kraft. När man behåller sitt medlemskap behåller man även sitt arbetsvillkor som man eventuellt har tjänat in före familjeledigheterna.

Därmed kan man säkerställa att inkomstskyddet hålls i kraft. Om anställningsförhållandet avslutas efter återgången till arbetet från en familjeledighet eller om till

exempel en permittering börjar, kan arbetstagaren ansöka om inkomstrelaterad dagpenning.

Vanligen kan arbetsvillkoret betraktas för lite över en två år lång period. Familjeledighet är emellertid en så kallad tid som man hoppar över när det gäller utkomstskydd för arbetslösa. Ibland kan denna tid som man hoppar över vara upp till sju år. I praktiken avbryter därmed familjeledigheterna inte inkomstskyddet, bara man kommer ihåg att hålla i kraft sitt medlemskap i arbetslöshetskassan.

LÄS MER: ANVÄNDBARA LÄNKAR OM UTKOMSTSKYDD FÖR ARBETSLÖSA

- » [Ett omfattande informationspaket och en snabbguide om att ansöka om inkomstrelaterad dagpenning](#)
- » [Så här påverkar sociala förmåner den inkomstrelaterade dagpenningen](#)
- » [FPA: Snabbguide om arbetslöshetsförmåner, information om grundläggande förmåner](#)
- » [Kontaktinformation för arbetslöshetskassorna](#)



KIRJOITTAJA
Petja Eklund
specialsakkunnig,
Allmänna arbetslöshetskassan
YTK



CHECKLISTA FÖR ARBETSGIVAREN

- Uppmuntra arbetstagare att gå med i arbetslöshetskassan och påminn dem om detta.
- Berätta för arbetstagaren att det lönar sig att hålla medlemskapet i kraft under familjeledigheten.
- Om arbetet minskar eller upphör, påminn arbetstagaren om att genast anmäla sig som arbetslös arbetssökande.
- Man kan lämna in sin första ansökan om arbetslöshetsförmån när arbetslösheten eller permitteringen har pågått i två veckor.



STÖD FÖR HEMVÅRD AV BARN OCH ARBETSLÖSHET I FAMILJEN ÄR EN FÖRBRYLLANDE EKVATION

Stöd för hemvård av barn är en familjespecifik förmån som dras av från arbetslöshetsförmånen.

Stöd för hemvård dras av från arbetslöshetsförmånen oberoende av vilken part i parförhållandet som har beviljats stödet. Detta väcker ofta förvåning

Situationen kan till exempel vara följande: En av föräldrarna är arbetslös och stöd för hemvård har beviljats den andra föräldern som återgår från familjeledighet till att delvis arbeta. Työs-Stöd för hemvård som har beviljats den förälder som arbetar dras av från den arbetslösa förälderns arbetslöshetsförmån desta.

”Hos Hydac är varje familjeledighet ett enskilt fall”

Hos Hydac betraktas allt som gäller familjeledigheter från fall till fall och enligt teamets situation. Säkert är att varje baby får en Hydac-body till present.

Vi är en mansdominerad arbetsgemenskap och därför har den största delen av familjeledigheterna varit korta. Naturligtvis har en del pappor också tagit ut längre föräldraledigheter, men tills vidare rätt få.

Före ledigheterna: vikarie, introduktion och att hålla kontakt

När en lycklig familjehändelse närmar sig och vi får veta tidpunkten för ledigheten, beslutar vi från fall till fall om vi ska rekrytera en vikarie och om vi rekryterar en vikarie som redan arbetar här eller någon utanför arbetsplatsen. Längre familjeledighetsvikariat är också för den egna personalen en fin möjlighet att utveckla sin kompetens genom arbetsrotation.

Om det rekryteras en vikarie för ledigheten kommer man tillsammans överens om hur man ordnar en lång introduktionsperiod. Med tanke på introduktionsperioden ska man fundera över hur länge den som ska bli familjeledig och vikarien är tillsammans på arbetet.

När avtal ingås med vikarien ska särskilt två saker beaktas. För det första: ledighetens längd är ännu oklar. För det andra: även den som återgår från ledigheten ska ha möjligheten att introduceras på nytt i sina uppgifter, dvs. vikarien och den som kommer tillbaka arbetar samtidigt.

När en längre ledighet närmar sig kommer chefen överens med arbetstagaren om hur man håller kontakt under ledigheten: vilka slags saker som gäller hela företaget och det egna teamet ska hen informeras om.

Vi kommer också överens om vilket kommunikationsmedel som används.

Hos oss bjuds familjelediga arbetstagare åtminstone till hela företagets evenemang, såsom julfest och sommarfest.

Ett gott råd: spara diskussionen till exempel i ert personalsystem, så att man också efter eventuella chefsändringar vet vad den person som är ledig har önskat.

Hos oss har cheferna fått dessa instruktioner och de har genomförts systematiskt.

Personalsystemet skickar en påminnelse två veckor före ledigheten.

Under ledigheten: gratulationer och kommunikation

Under familjeledigheten respekterar vi det som den föräldralediga arbets-

DET HÄR GÖR VI

Hydac är ett företag inom hydraulikbranschen och det har haft verksamhet i Finland sedan 1985. Vi har 75 anställda och cirka 45 befattningsbeskrivningar. Vi är en del av tyska Hydac-gruppen som har ett världsomfattande försäljningsnätverk. Nätverket fungerar globalt utan att glömma det lokala perspektivet och service. Hydac har fått Befolkningsförbundets certifikat Familjevänlig arbetsplats.



tagaren har önskat angående kommunikation. Om hen vill fokusera helt på familjen så är detta tillåtet. Då håller vi kontakt endast då vi skickar en inbjudan till gemensamma rekreationsevenemang.

Vi sänder julklappar och motsvarande som hela personalen får till dem som är familjelediga.

Vi hoppas att arbetstagare som är familjelediga upplever att de är jämlika medlemmar i arbetsgemenskapen.

När barnet är fött informerar vi alla om detta i vår interna kommunikationskanal.

”Om arbetstagaren vill fokusera helt på familjen under familjeledigheten så är detta tillåtet. Då håller vi kontakt endast då vi skickar en inbjudan till gemensamma rekreationsevenemang.”

Naturligtvis ber vi om lov att göra detta. När familjen har kommit hem skickar vi hem blommor och lite senare en Hydac-body till babyn.

När en längre familjeledighet närmar sig sitt slut kontaktar chefen arbetstagaren. Då kommer man överens antingen om återgångsdatum eller fortsättning av ledigheten.

Efter ledigheten: introduktion och flexibilitet

Vid behov utarbetas en personlig introduktionsplan för de första veckorna efter återgången till arbetet efter en längre familjeledighet. Detta beror på arbetsuppgiften och ändringar av den (nya program, tillvägagångssätt osv.) och längden på frånvaron.

Som en del av återintroduktionsplanen har vi ett gemensamt uppföljningssamtal med arbetstagaren, chefen och HR, och i samtalet säkerställer vi att arbetstagaren har uppdaterat sina kunskaper om sina arbetsuppgifter. Under samtalet går vi igenom eventuella behov av ytterli-

gare introduktion.

Enligt lagstiftningen är det möjligt att ha kortare arbetsdagar efter återgången. I vårt företag är vi flexibla enligt arbetstagarens egen familjesituation. Arbetstagaren kan i regel själv välja hur mycket hen förkortar sin arbetstid och hur.



KIRJOITTAJA
Riikka Vartiainen
förvaltningschef,
Hydac Oy



”Först kände jag mig orolig över att bli familjeledig, men jag fick mycket stöd”

”När jag blev mammaledig under våren 2021 hade jag funderingar kring att bli ledig på heltid. Hur kommer mina arbetsuppgifter att skötas och hur fylls min roll under min långa frånvaro? Oron avtog när jag förde samtal med min arbetsgivare. Allt ordnades.

Man hittade snabbt en vikarie för mitt arbete. Det var bra att veta att mitt arbete hade ett kontinuum och att vi hittade en lämplig arbetstagare. Jag kände mig lättare till sinnet och kunde så småningom släppa mina uppgifter innan jag helt övergick till

att vara mammaledig.

Vi konstaterade tillsammans med min arbetsgivare att vid behov skulle jag kunna stödja den nya arbetstagaren. Den nya arbetstagaren skulle få en bra början på sin uppgift.

Tack vare att hela processen var så flexibel och på grund av arbetsgivarens inställning kände jag ingen stress över att sluta arbeta. Jag kände att man förstod min nya livssituation och att man var beredd att ge mig så mycket tid som jag behövde.

Tillbaka till jobbet: en lättare uppgift

I mars 2022 skulle jag återgå till arbetet efter moderskapsledigheten. Jag pratade åter med arbetsgivaren. Nu kände jag att mitt tidigare arbete skulle vara för stressigt och ta för

mycket tid i min nya livssituation. Jag var redo att ta emot en lättare arbetsroll.

Vi hittade en arbetsuppgift som passade mina önskemål och där balansen mellan vardagen med barn och arbete var precis lagom för mig. För mig var det mycket viktigt att min arbetsgivare var redo att erbjuda mig till exempel kortare arbetstider.

Att bli mammaledig var på alla sätt en berikande erfarenhet för mig. Jag fick helt nya värderingar när familjen växte.

Upplevelsen av att få stöd från arbetsplatsen och av flexibilitet fick mig att förstå vad jag önskar av min arbetsplats. Om jag senare åter önskar få större utmaningar och ansvar, vet jag att jag utan problem kan kontakta min arbetsgivare och diskutera hur min roll och mitt ansvarsområde

kan utvecklas. Det är fantastiskt att detta är möjligt på arbetsplatsen.”

”För mig var det mycket viktigt att min arbetsgivare var beredd att erbjuda mig till exempel kortare arbetstider.”



SKRIBENTER

Soili Tyni
städare,
Koti Puhtaaksi Oy

Henri Haho
städare och utvecklingschef,
Koti Puhtaaksi Oy

DET HÄR GÖR VI

Koti Puhtaaksi Oy har specialiserat sig i produktion av kontinuerliga hemstädningstjänster. Vi är ett företag som startades 2011 och som ägs tillsammans av arbetstagarna, och vi har ofta blivit prisbelönta för att vara en god arbetsgivare. Vi har verksamhet i Nyland, Åbo, Tammerfors, Jyväskylä och Uleåborg.

KOTI
PUHTAAKSI

Under familjeledigheten

"Kompetens är arbetsplatsernas mest värdefulla kapital. Under familjeledigheten kan kompetensen öka och utvecklas i en ny riktning. Håll kontakt med din arbetstagare och erbjud utbildning!"

– Susanna Bergendahl, MiB

Arbetstagarens kompetens kan öka under en familjeledighet.....	28
Hur ordnas vikariat på små mansdominerade arbetsplatser?	31
K-Market Pornainen: "Det viktigaste är att samtala ärligt och konstruktivt"	33



Arbetstagarens kompetens kan öka under en familjeledighet

Familjeledigheter är inget negativt med tanke på kompetens. Tvärtom kan familjeledigheter med tanke på inläring vara en givande tid. Många vill upprätthålla och utveckla sin kompetens under familjeledigheter.

Ofta kan både arbetsgivaren och arbetstagaren oroa sig över hur vad som händer med kompetensen under familjeledigheter. Många saker hinner förändras på arbetsplatsen under ledigheter, och man kanske står inför nya projekt, arbetssätt eller system.

Sannolikt förändras också arbetstagaren själv under familjeledigheter. Att få barn är en stor förändring för identiteten. Arbetstagarens värderingar, motivationsfaktorer och professionella intressen kanske har tagit en ny riktning.

Av föräldraskap lär man sig också färdigheter som är värdefulla i arbetslivet. Färdigheten att prioritera, motivera andra människor, identifiera och sätta ord på egna och andras känslor är viktiga i arbetslivet. I många arbetsuppgifter är det viktigt att förstå vilka behov barnfamiljer har som kunder.

Under familjeledigheter funderar många över sin karri-

ärriktning. Det är inte alls ovanligt att man funderar på att byta arbetsplats eller bransch. Om du alltså vill skapa engagemang bland de bästa experterna, erbjud i din organisation utvecklings- och karriärutsikter också för dem som blir familjelediga. Arbetsgivaren gör klokt i att se till att arbetstagaren kan utveckla sin kompetens också under familjeledigheter.

Överhuvudtaget kan en paus från arbetslivet erbjuda nya möjligheter för inläring.

Kan den som är familjeledig följa med vad som händer på arbetsplatsen?

De som blir familjelediga har olika behov. En del vill helt släppa arbetslivet, andra åter vill veta vad som händer på arbetsplatsen. Alla har inte resurser att fokusera på något annat än familjelivet.

Gör inga antaganden å arbetstagarens vägnar. Fråga öppet av den som ska bli familjeledig hur hen vill hålla kontakt under familjeledigheten. Önskemålen kan förändras med tiden, acceptera också detta.

När föräldern följer med vad som händer på arbetsplatsen under familjeledigheten kan hen upprätthålla sin kompetens. Många vill också höra under ledigheterna om förändringar eller nya karriärmöjligheter som uppstår på arbetsplatsen. Man kan be den som är familjeledig att



delta i teammöten på distans eller att komma till arbetsplatsen med sin baby. Kom också ihåg den familjelediga arbetstagaren om det på arbetsplatsen inleds nya projekt som arbetstagaren skulle kunna delta i efter sin återgång till arbetet. Arbetstagaren kan om hen vill till exempel delta i projektmöten eller på något annat sätt följa upp hur de framskrider.

Att hålla kontakt hjälper arbetstagaren att hänga med i förändringar och ge möjligheten att känna samhörighet med arbetsgemenskapen. När arbetstagaren blir familjeledig lönar det sig således inte att ta bort nycklarna och åtkomsten till arbetsplatsens system. Arbetstagaren kan om hen vill till exempel följa arbetsplatsens intranet, varvid hen håller sig uppdaterad med aktuella händelser på arbetsplatsen. Detta gör introduktionen lättare efter återgången till arbetet.

På föreläsning med baby?

Familjeledigheter är ofta en utmärkt tid för att lära sig nytt. Många genomför på eget initiativ studier i den öppna högskolan under familjeledigheter, läser yrkeslitteratur eller lyssnar på poddsändningar. Arbetsgivaren kan stödja studierna till exempel genom att betala en del av kursavgifterna. Om er organisation har en arbetstagar specifik årsbudget för utbildning, kan du erbjuda arbetstagare som är familjelediga möjligheten att utnyttja den.

Det är klokt att informera familjelediga arbetstagare om arbetsplatsens utbildningar. Många deltar gärna i utbild-

ningar för att få omväxling i vardagen och för att utveckla sin kompetens. Du kan uppmuntra arbetstagaren till att delta med sin baby. En liten baby stör knappt studier som genomförs som föreläsningar. Föräldrarna är ofta mycket finkänsliga och ser till att babyn inte stör andra. Under familjeledigheter har man kanske tid att skapa nätverk. Föräldrar som sköter barn hemma möter ofta andra föräldrar. Bekantskapen kan utvecklas och bli betydelsefulla också med tanke på arbetslivet, och i nätverken delar medlemmar med sig av sina kunskaper med andra. Till exempel erbjuder karriärsinriktade mammors nätverk Mothers in Business

familjelediga mammor årligen tiotals utbildningar och nätverksmöten runt om i Finland. Arbetstagaren kan betala nätverkets medlemsavgift för arbetstagaren.

"Det är klokt att fråga arbetstagaren om hen vill följa med vad som händer på arbetsplatsen och delta i möten. Regelbundna kontakter under ledigheterna kan till slut underlätta återgången till arbetet."



SÅ HÄR ÄR DET LÄTT ATT STUDERA UNDER FAMILJELEDIGHETEN:

- Webbkurser och -seminarier
- Kurser vid öppna högskolor
- Professionella poddsändningar och YouTube-videor
- Deltagande i verksamheten i olika professionella nätverk
- Frivilligarbete och organisationsverksamhet

Man kan arbeta under familjeledigheter

Den största utmaningen med familjeledigheter för arbetsgivaren är vanligen inte kostnader utan frånvaron av nyckelpersoner. Man kan emellertid förena familjeledighet och arbete om arbetstagaren vill. Samtidigt erbjuder arbetandet arbetstagaren möjligheten att utveckla sin kompetens.

Det är klokt att redan före arbetstagarens familjeledighet diskutera möjligheten att arbeta deltid under ledig-

heterna. Situationer kan förändras snabbt i barnfamiljers vardag, och därmed är det bra om båda parterna kan vara flexibla. Diskutera tillsammans vilka arbetsuppgifter som är lätta att samordnas med familjeledigheter. Till exempel kan arbetsuppgifter som kan utföras på distans eller som annars inte är bundna vid tid och plats vara bra alternativ under familjeledigheten.

Om arbetstagaren arbetar under en del av familjeledigheten, hur väljs då vikarie? Det är klokt att fundera som en helhet vilken slags ny kompetens en vikarie kan tillföra organisationen och hur man på bästa möjliga sätt kan utnyttja den kompetens som den familjelediga arbetstagaren har.

Arbetstagare som förenar deltidsarbete och familjeledigheter har rätt att ansöka om partiell föräldrapenning. Då kan den dagliga arbetstiden vara högst fem timmar.

Bekanta dig på nytt med din arbetstagare

Den människa som återgår till arbetslivet efter familjeledigheter har förändrats i någon mån. Hen kanske tar med sig ny kompetens som det är klokt att utnyttja. Arbetstagaren kanske också blir inspirerad att prova en ny slags karriär på arbetsplatsen.

Det är bra att redan i god tid innan arbetstagaren återgår till arbetet fråga hen hur det känns att komma tillbaka, vad hen har lärt sig under familjeledigheten och vilka arbetsuppgifter som nu känns motiverande.

En del vill återgå till arbetet flexibelt till exempel genom deltidsarbete. Det lönar sig emellertid inte att automatisk anta att föräldern sakta ner tempot i arbetet.

Tvärtom, arbetstagaren kan ha stark motivation att satsa på karriären och ta emot mer krävande uppgifter. Anta inte, utan ställ direkt frågor om arbetstagarens motivation och önskemål. Arbetstagare som återgår till arbetet från familjeledigheter måste ofta uppdatera sin kompetens i fråga om saker som har förändrats. Kom emellertid ihåg att diskutera vad arbetstagaren har lärt sig under familjeledigheten och hur den nya kompetensen kan utnyttjas. Den som återgår till arbetet kan behöva stöd för att stärka eller omdefiniera sin yrkesidentitet.

Å andra sidan kan yrkesidentiteten ha blivit starkare under familjeledigheten eller utvecklas i en ny riktning i och med studier, hobbyer eller frivilligarbete. Diskutera tillsammans hur yrkesidentiteten kan stödjas på arbetsplatsen efter familjeledigheterna.

- » Hur fungerar partiell föräldrapenning? [Läs mer på FPA:s webbplats.](#)
- » [FPA:s familjeledighetssystem och stöd för arbetsgivaren i ett nötskal](#)
- » Så här gick det att förena arbete och spädbarnsåret. [Läs mer i bloggen Mothers in Business \(på finska\).](#)



SKRIBENT

Susanna Bergendahl
programansvarig,
Mothers in Business MiB ry



Hur ordnas vikariat på små mansdominerade arbetsplatser

Det nuvarande familjeledighets-systemet kan inspirera pappor till att ta ut allt mer familjeledigheter. Hur organiseras arbetet på små mansdominerade arbetsplatser om man inte kan anställa en vikarie?

Familjeledigheter skapar ofta utmaningar på arbetsplatser vad gäller organisering av arbetet, vikariat och utförande av överenskomna uppgifter. Lösningarna varierar beroende på organisationens storlek samt enligt arbetsplatsens och enskilda arbetstagares uppgifter. Om man redan har skapat på arbetsplatsen en bra modell för familjeledigheter och om kulturen är familjevänlig, har man redan åstadkommit mycket.

Jag själv arbetar i en expertorganisation med mindre än 20 anställda. Alla är män. Vi har enheter på fem orter, varav två har en anställd. Vår organisation har rätt väl fungerande strukturer och inställningen till pappors familjeledigheter är positiv. Trots detta förekommer det också utmaningar.

Typiska utmaningar för en liten arbetsplats

Pappors familjeledighetsperioder har vanligen tagit några veckor. Då anställs inge vikarie utan man organiserar arbetet och gör uppgifterna i prioriterad ordning. Många som ska ta ut ledighet förutser detta och gör i stor utsträckning sitt arbete på förhand.

En familjeledighet på några månader är en större utmaning för arbetsgemenskapen. Ofta är kompetensen och arbetsuppgifterna rätt differentierade och därför kan inte kollegorna bara ta över andras arbetsuppgifter.

Det kan vara svårt att anställa en vikarie för en kort tid särskilt i krävande expertuppgifter. Introduktionen av vikarien kanske blir knapp och det tar tid innan en vikarie kommer in i verksamhetskulturen.

I och med familjeledighetsreformen kan man förvänta att pappor tar ut allt mer familjeledigheter. Samtidigt ökar även flexibiliteten vad gäller uttagning av föräldraledigheter; de kan tas ut i perioder och delvis mycket fritt. Många arbetsgemenskaper och arbetsgivare kan stå inför en helt ny slags situation.

Prioritering, arbetsfördelning och tidsplaner

Om man inte kan anställa en vikarie för en arbetstagare som blir familjeledig, måste man prioritera nödvändiga



”

”Har din organisation sett till att inget enskilt kompetensområde ligger på en enda människas ansvar? Arbetsgivaren gör klokt i att på förhand fundera över vilken slags praxis som bidrar till att kompetensen bevaras. Det är viktigt att vardagen fortsätter smidigt också när en arbetstagare är familjeledig.”

– Laura Häyrinen, EK

uppgifter och under knapphetsvillkor, så att man klarar av omorganiseringen av arbetet.

Det finns anledning att börja planera arbetet på nytt i god tid. Arbetsuppgifter som utförs av den som ska bli familjeledig ska prioriteras så att hen har tid att utföra brådskande uppgifter före sin ledighet.

Hen ska kunna både förbereda arbetsuppgifter som överförs till andra och introducera kollegorna i dem.

Även kollegornas arbete bör omorganiseras så att det klarar av att utföra det arbete som överförs till dem. Tidsplanen för hela organisationens uppgifter ska omplaneras.

Hur går det om varje arbetstagare är den enda specialisten i sina uppgifter? Man kan förebygga proaktivt överdriven differentiering av kompetens. Det lönar sig att rotera arbetsuppgifter. Man gör också klokt i att skriv ner så tydligt som möjligt befattningsbeskrivningar och arbetsmetoder. Till en bra verksamhetskultur hör också att var och

en berättar öppet om sitt arbete för andra. Då är det lättare att fördela arbetsuppgifter som tillhör en familjeledig arbetstagare mellan flera kollegor. I bästa fall görs arbetsfördelningen så att man lyssnar på arbetstagarnas önskemål.

En positiv kultur bidrar till framgång

En positiv arbetskultur och strukturer som stöder familjeledigheter är förutsättningen för smidiga familjeledighetsarrangemang. I arbetet behövs en uppskattande anda av arbetstagarnas.

Om den gemensamma kulturen och strukturerna är bra, uppstår en förtroendefull stämning. Arbetstagaren vågar prata om sina planer i god tid och öppet, och arbetsgemenskapen har tillräckligt med tid för att förbereda sig inför ändringen. En bra kultur kan också helt enkelt betyda att en kollega kan ringa upp en kollega som är familjeledig och be om råd angående arbetsuppgifterna.

En för stram organisation med små resurser anpassar sig inte till att stödja familjeledigheter och återgång till arbetet. Däremot ökar familje- och livsvänlig flexibilitet, en mer porös organisation och bra resultat arbetsgemenskapens anpassningsförmåga. Arbetstagaren ska ha rätt att ta ut familjeledighet med glädje och tillit.



SKRIBENT

Antti Alén

förvaltnings- och kommunikationsschef, Miessakit rf



VAD BLIR LÖSNINGEN OM KORTA LEDIGA PERIODER OCH ETT FRAGMENTERAT ARBETSLIV BLIR VANLIGARE?

- Arbetsgivaren kan uppmuntra till att ta ut längre ledigheter, varvid det kan vara ett gott alternativ att anställa en vikarie.
- Man kan också komma överens på arbetsplatsen om verksamhetsregler och grundläggande ramar.
- De grundläggande ramarna ska tas upp och det är klokt att på förhand gå igenom dem med personalen och att allmänt informera om dem.
- Om korta familjeledighetsperioder försvårar verksamheten för mycket, behöver arbetsgivaren inte gå med på korta ledigheter.
- Arbetsgivaren gör klokt i att också ta upp alternativet att jobba deltid i diskussionerna. Det är också en bra möjlighet att delta mer i barnets vardag.

» [Läs mer om vikariearrangemang i guidens kapitel Rekrytering av vikarie under familjeledighet.](#)

» [Hur förenar man arbetslivet och faderskap? Rädda Barnen rf:s digitala publikation \(på finska\) söker svar på frågan. Läs mer i publikationen Uudet muuttajat – Työelämä & isyys.](#)

”Det viktigaste är att samtala ärligt och konstruktivt”

För oss är varje arbetstagare en individ och vi vill ta hand om var och ens välbefinnande. Vid planering av arbets- skift beaktas alltid arbets- tagarens önskemål. Vi vill stödja samordning av föräldraskapet och arbetet.

Affären har långa öppettider och vi behöver många arbetstagare.

Förutom oss har företaget 15 fast anställda.

Våra familjelediga arbetstagare är mycket viktiga och kära för oss. Handelsbranschen kan inte nödvändigtvis erbjuda varje arbetstagare

en full veckoarbetstid på 37,5 timmar. Vi kan emellertid erbjuda arbete som också ger tid för arbetstagarna att tillbringa tid hemma med sina barn. En del av våra arbetstagare turas om att sköta barn med sin partner som har skiftarbete, och därför är tidsanvändningen ibland utmanande i familjerna.

Hos oss kan arbetstagaren ha en lämplig mängd arbete som passar livssituationen, tjäna pengar och upprätthålla sina yrkeskunskaper i den snabbt föränderliga detaljhandelsvärlden. Det är fint att vi får arbeta med våra skickliga arbetstagare i livets olika skeden.

Planeringen av arbetsskift sker flexibelt i vårt lilla ägastyrda företag. Arbetstagarnas önskemål kan beaktas väl. Varje K-butiksägare kan själv bestämma hur arbetsskiftet planeras.

K-gruppens affärer har gemensamma system, men varje affär har sin egen verksamhetsfilosofi.

Så här gör vi i praktiken

Innan en arbetstagare blir familjeledig diskuterar vi när hen vill bli ledig och hur länge hen tänker vara borta från arbetet. Vårt budskap är att alla arrangemang lyckas och passar oss.

”För oss är det viktigt att betona att allt går att ordna. Vi anser att det viktigaste med kommunikation är att skapa förtroende.”

Vi vill bara veta om detta i god tid så att vi kan förbereda oss.

När återgången till arbetet närmar sig i slutet av familjeledigheten, träffar vi arbetstagaren och diskuterar tidpunkten för återgången, arbetsuppgifterna, antalet veckotimmar och den tid då arbetet ska genomföras, dvs. om morgon-, kvälls- eller veckoslutsskiftet passar hen allra bäst.

Arbetstagaren berättar om sina önskemål och vi

åter berättar hur vi kan möta önskemålen. Vanligen uppstår ett gott samförstånd under diskussionerna.

Vi meddelar arbetstagarna i Teams- och WhatsApp-grupper för vilken vecka och när vi planerar arbetsskiftet.

Arbetstagarna anger sina egna önskemål angående arbetsskiftet och arbetet planeras utifrån dem. De

DET HÄR GÖR VI

Kirsi och Tommi Jarkkola äger tillsammans K-Market Pornainen och har arbetat tillsammans i över 18 år. Deras affär ligger i Borgnäs nära huvudstadsregionen.



som är familjelediga kan ange vilka arbetsskift de kan ta. Arbetsskiften påverkas ofta till exempel av partners arbete, vår arbetstagares eventuella andra arbetsplats, företagande som bisyssla eller studier.

Ställ frågor om önskemål, genomför flexibelt ändringar

Lyssna på och fråga vilka önskemål arbetstagaren har. Berätta att man kan ändra sina planer. Det viktigaste är att samtala ärligt och konstruktivt. Också då om man inte gillar det arrangemang som man har kommit överens om.

Det lönar sig att hålla kvar goda arbetstagare, och en välskött familjeledighetstid skapar engagemang till företaget. Vi tror att det man ger får man tillbaka.

För oss är det viktigt att betona att allt ordnar sig om arbetstagaren vet vad hen vill. Arbetstiden kan förkortas och arbetsuppgifter ändras. Emellertid så att arbetstagarens tidigare

avtal är i kraft (arbetstid och uppgifter). Arbetstagaren har rätt att återgå till sitt tidigare arbete när hans familjesituation tillåter detta och om hen så vill.

I kommunikation är det viktigt att skapa förtroende. Våra arbetstagare och deras välbefinnande som individer har stor betydelse för oss.

Barn växer snabbt och vi vill stödja samordning av föräldraskapet och arbetet.

Det här är ett liv dit både arbete och familj hör. I så bra balans som möjligt.



SKRIBENTER

Kirsi ja Tommi Jarkkola
butiksägare,
K-Market Pornainen



Efter familjeledigheten

"Gör återgången till arbetet smidig. Utred tillsammans med arbetstagare hur man kan utnyttja flexibilitet på er arbetsplats och hur man kommer överens om detta i praktiken."

– Anja Lahermaa, STTK ry

Information om flexibilitet – smidigt tillbaka till arbetet!	36
Tillbaka från familjeledighet – gott ledarskap och chefsarbete driver framåt.....	39
Perheystävällisyys on muutakin kuin perhevapaat.....	41
DNA: "Vi gjorde tillsammans DNA till en prisbelönad familjevänlig arbetsplats"	43
Slutord	46
Med i guiden.....	47



Information om flexibilitet

– smidigt tillbaka till arbetet!

Man gör klokt i på varje arbetsplats i att tillsammans gå igenom olika möjligheter som främjar balans mellan arbete och familjeliv. Cheferna och ledningen bör uppmuntra arbetstagare till att komma med idéer angående flexibilitet.

Situationerna på arbetsplatser är olika, och därför kan de medel som används variera på olika arbetsplatser. Arbetstagarnas behov av flexibilitet varierar. Även om det inte är möjligt att genomföra all slags flexibilitet på alla arbetsplatser, är det möjligt att åtminstone genomföra en del flexibla arrangemang.

Man bör skraddarsy och införa de möjligheter som uttryckligen passar allra bäst den egna arbetsplatsen att använda flexibilitet. Dessa kan skrivas in i planen om jämställdhet.

Arbetsgivaren ska se till att alla chefer har uppdaterade kunskaper om flexibilitet som är tillgänglig på arbetsplatsen och uppmuntra cheferna till aktivt erbjuda sina anställda dessa möjligheter.

Man ska även säkerställa att alla arbetstagare är medvetna om dessa möjligheter. I synnerhet är detta viktigt

när arbetstagare återgår till arbetet efter familjeledigheter. När familjeledighetens slut närmar sig gör chefen och arbetstagaren klokt i att diskutera hur återgången till arbetet sker så bra som möjligt och vilken slags flexibilitet som kan användas för att stödja arbetstagaren. Det är bra att komma överens om hur arbetstagaren introduceras åter i arbetet. Återintroduktion är desto viktigare ju längre familjeledighet arbetstagaren har haft.

Distansarbete

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma flexibelt överens om den plats där arbetet utförs. Om arbetsuppgifterna inte förutsätter arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen, gör distansarbete det lättare att hitta balans mellan arbetet och familjelivet.

Distansarbete är arbete som man skulle kunna utföra på arbetsplatsen, men som enligt avtal utförs någon annanstans, till exempel hemma hos arbetstagaren eller i stugan. Distansarbete kan ske på heltid, varvid allt arbete görs som distansarbete, eller på deltid, till exempel så att arbetstagaren distansarbetar vissa dagar i veckan. Distansarbete kan utföras regelbundet eller sporadiskt.

Det är bra att på arbetsplatsen ta fram anvisningar för distansarbete. Dessa kan vid behov uppdateras. För att undvika oklarheter lönar det sig att åtminstone om regel-



bundet distansarbete ingå ett skriftligt distansarbetsavtal som innehåller alla villkor som gäller distansarbete.

Det är bra att utveckla anvisningarna tillsammans med arbetstagarna.

Deltidsarbete

Frivilligt deltidarbete under en viss tid när man har små barn kan göra arbetstagarens vardag lättare. När man övergår från heltidsarbete till deltidarbete ska arbetsmängden minska i samma förhållande som arbetstiden förkortas.

Det är också viktigt att arbetstagaren kan påverka förläggning av arbetstiden. Det kan ha stor betydelse för

OBSERVERA!

Möjligheten till flexibel arbetstid förbättrar arbetsgivarens rykte bland arbetssökande. Möjligheten att förena arbete och fritid är ett allt viktigare kriterium för många som söker arbete. Det lönar sig emellertid att göra spelreglerna tydliga för alla på arbetsplatsen och att synliggöra dem.

arbetstagaren om hen kan välja fyra dagars arbetsvecka eller kortare arbetsdagar.

Enligt arbetsavtalslagen kan en arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna få partiell vårdledighet till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning.

Också i andra fall lönar det sig att diskutera med arbetstagaren vilka möjligheter som finns till deltidarbete för att ordna vård av barn.

Flexibilitet vid planering av arbetsskift

Arbetsgivaren kan vara flexibel genom att låta arbetstagaren påverka förläggning av arbetstiden. Chefen gör klokt i att planera arbetstiderna så att arbetstagarnas livssituation beaktas så väl som möjligt. Till exempel kan de specialbehov som småbarnsföräldrar har, särskilt i skiftarbete, beaktas vid planering av arbetsskift.

Det är bra att överväga på arbetsplatsen om man kan ha flextid. I ett flexibelt arbetstidssystem kan arbetstagaren själv välja inom ramen för fastlagda tider när hen börjar och slutar arbeta. Då kan arbetstagaren påverka arbetsdagens längd.

Man kan komma överens om att de dagligapauserna är flexibla. Arbetstagaren kan hålla olika långa pauser olika dagar.

I avtal om flextid ska man åtminstone bestämma om den kontinuerliga fasta arbetstiden, flexgränserna per dygn och förläggningen av flextiden, förläggningen av raster och vilotider samt maximum för sammanräknade



SMIDIG ÅTERGÅNG TILL ARBETET EFTER FAMILJELEDIGHET

- Kom tillsammans överens med arbetstagaren om återgången till arbetet.
- Diskutera önskemål och kompetensutveckling. Gå igenom befattningsbeskrivningen och uppgifterna.
- Kartlägg möjligheterna till flexibilitet, distansarbete och en lättare inledning av arbetet.
- Organisera en ordentlig introduktion och kom ihåg ett positivt mottagande av den som återvänder.
- En positiv inställning till barnfamiljers vardag är ett viktigt sätt att stödja dem.
– Lotta Savinko, Akava

överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

I ett flexibelt arbetstidssystem kan man också avtala om saldoledighet som kan tas ut antingen som en partiell arbetsdag eller som en hel arbetsdag.

Arbetstidsbank

På arbetsplatsen kan man införa en arbetstidsbank som ger mer flexibilitet då arbetstagaren ska förena arbete och fritid. Arbetstidsbanken är ett system där arbetstid, intjänade ledigheter eller ekonomiska förmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och slås samman.

Arbetsresor

Flexibilitet kan ökas genom att vid varje arbetsresa överväga om det är nödvändigt att resa till resmålet. Här har cheferna en avgörande roll.

Åtminstone en del arbetsresor kan undvikas med hjälp av informationsteknik. Ibland kan man sannolikt också delta i möten med hjälp av fjärruppkoppling, till exempel med Teams, Zoom eller Skype.

Man kan öka flexibilitet, som välkomnas av småbarnsföräldrar, genom att komma överens om arbetsplatsens mötespraxis.

Om man kommer överens om att man inte ordnar möten på arbetsplatsen tidigt på morgonen eller sent på eftermiddagen, så är det lättare för föräldrarna att lämna barnen i småbarnpedagogiken, dvs. dagvården, och hämta dem därifrån.

Indelning av familjeledigheter i perioder

Familjeledighetssystemet ger möjligheten att flexibelt dela in familjeledigheter och arbete i perioder.

Arbetstagaren har rätt att ta ut 1–4 föräldraledighetsperioder per kalenderår. Periodernas minimilängd är 12 vardagar. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om fler än fyra föräldraledighetsperioder och också om perioderna är kortare än 12 vardagar.

Man kan också ta ut partiell föräldraledighet. Då är arbetstagarens dagliga arbetstid högst fem timmar om dagen.

Partiell föräldraledighet förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om deltidarbete under denna period. Föräldraledighet kan tas ut tills barnet fyller två år.

Alla drar nytta av de flexibla möjligheter som arbetsplatsen erbjuder – såväl arbetstagaren som hans familj och även arbetsgivaren. De positiva effekterna återspeglas mycket tydligt till exempel i kundservicen.

Flexibla möjligheter som hör till en god personalpolitik har en positiv effekt på arbetstagarens hälsa, ork, välbefinnande i arbetet, arbetsmotivation, engagemang i arbetet och arbetets produktivitet.

LÄS MER OM EN FLEXIBEL ARBETSPLATS

- » Behöver du idéer om hur arbetet och organisationen kan utvecklas så att de blir flexibla och produktiva? [Läs mer: \(På finska\) i Arbetshälsoinstitutets Jousto-opas, pdf.](#)
- » Hur kan man stödja småbarnsföräldrar och arbetstagare som tar hand om äldre anhöriga? [Läs mer: 10 bästa praxis på arbetsplatsen för att hitta balans mellan arbete och privatliv.](#)



TEXT:
Anja Lahermaa
jurist,
STTK ry



Tillbaka från familjeledighet – gott ledarskap och chefsarbete driver framåt

Dagligt ledarskap och ledarskapskulturen har en stor inverkan på utvecklingen av en jämlik arbetsgemenskap. Öppenhet, diskussion och familjevänliga spelregler stöder den som återgår till arbetet.

Cheferna ska känna till regler som gäller familjeledigheter, stödja arbetstagare i organisering av arbetet och sköta sina administrativa skyldigheter. För att skapa och bevara en jämställd gemenskap behövs även stöd från den högsta ledningen och en positiv inställning till balans mellan familjelivet och arbetet.

Ett konsekvent chefsarbete och en bra personalpolitik förbättrar arbetsmotivationen. De påverkar arbetets pro-

När man kan öppet diskutera ett viktigt livsskede med arbetstagaren, ökar även arbetstagarens engagemang till företaget.

duktivitet och arbetstagarnas engagemang.

I bästa fall råder i arbetet en stämning där arbetstagarna vågar och vill berätta om sina behov och önskemål. Det är också bra att behandla balans mellan arbetet och familjelivet som en del av utvecklingssamtalet.

För samtal och skapa en stark kontakt

Det lönar sig att skapa en relation och föra dialog med arbetstagaren redan före familjeledigheter. Detta gör man genom att se till att

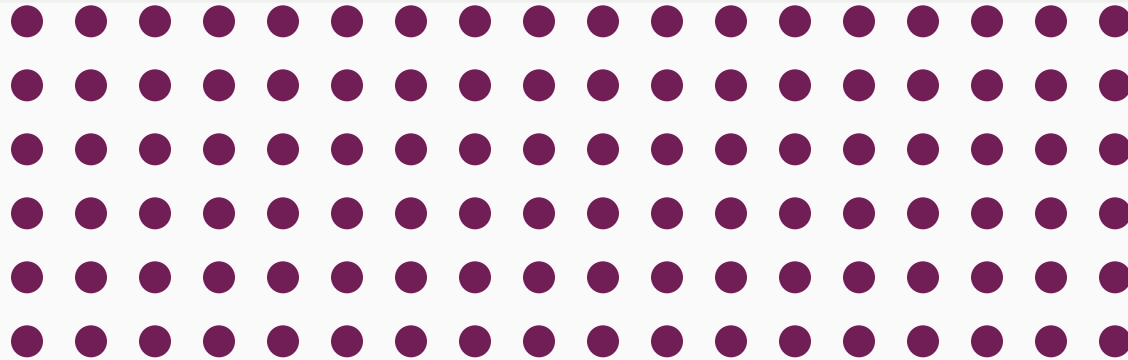
det finns förtroende i arbetsgemenskapen. När man skapar en bra grund är det naturligt att diskutera öppet vilka behov och önskemål arbetstagare som återvänder från familjeledigheter har.

Chefen gör klokt i att komma ihåg att varje familj är unik. Det finns olika familjekonstellationer eller föräldern kan till exempel vara ensamförsörjare. Det är också bra att diskutera arbetstagarens ork. Man kan fråga om hen behöver kamratstöd eller flexibla arbetsmöjligheter.

Ställ frågor och låt din arbetstagare berätta. Med hjälp av frågor kan du skapa en starkare kontakt med arbetstagaren och lära dig nytt. Du förstår bättre hans behov och kan tydliggöra hur individens behov kan förena individens behov med företagets mål.

Frågor öppnar i övrigt också upp situationen. Du kan





höra tydligare vad som pågår. Därmed kan du också förebygga utbränd personal eller andra utmaningar. Det lönar sig alltid att stödja de egna arbetstagarnas välbefinnande.

Ge av din tid åt arbetstagaren

Att skapa och upprätthålla en god kontakt kräver tid av chefen samt att man satsar på en enskild arbetstagare och hela arbetsgemenskapen. Förstärkning av kontakten stärker välbefinnande i arbetet.

Om ni använder utvecklingssamtal eller andra samtalsformer i ert företag, tveka inte att ta upp familjesituationen. Fråga hur familjen har påverkats av återgången till arbetet. Erbjud vid behov stöd med låg tröskel eller till exempel företagshälsovårdens tjänster.

Det lönar sig också att diskutera arbetstagarens intressen och kompetens som hen har fått under familjeledigheten. Det är klokt att använda arbetstagarens potential och styrkor på ett sätt som är lämpligt i situationen.

Ta reda på vilka karriärmöjligheter arbetstagaren har. Kan man börja skraddarsy karriärvägen mot målet?

När man kan öppet diskutera ett viktigt livsskede, ökar även arbetstagarens engagemang till företaget. Uppmuntra hen till att lyckas och påminn den som återgår till arbetet om att hen så småningom kommer ihåg allt som rör arbetet, en bit åt gången.

Kasta dig modigt över nya saker och tillvägagångssätt. Tillsammans med arbetstagarna kan ni utveckla spelregler för vardagen.

Diskutera till exempel vilken tid möten inleds och avslutas (tider för lämning och hämtning i dagvård), hur introduktioner genomförs i praktiken och hur man förhåller sig till begäran om hjälp.

Gå tidvis igenom spelreglerna. I bästa fall förstärks i gemenskapen känslan av att olika livssituationer beaktas och uppskattas. Tydlighet ökar upplevelsen av öppenhet. I en trygg omgivning är det lätt för arbetstagarna att visa sina styrkor och sin kompetens.



SKRIBENTER

Lotta Savinko

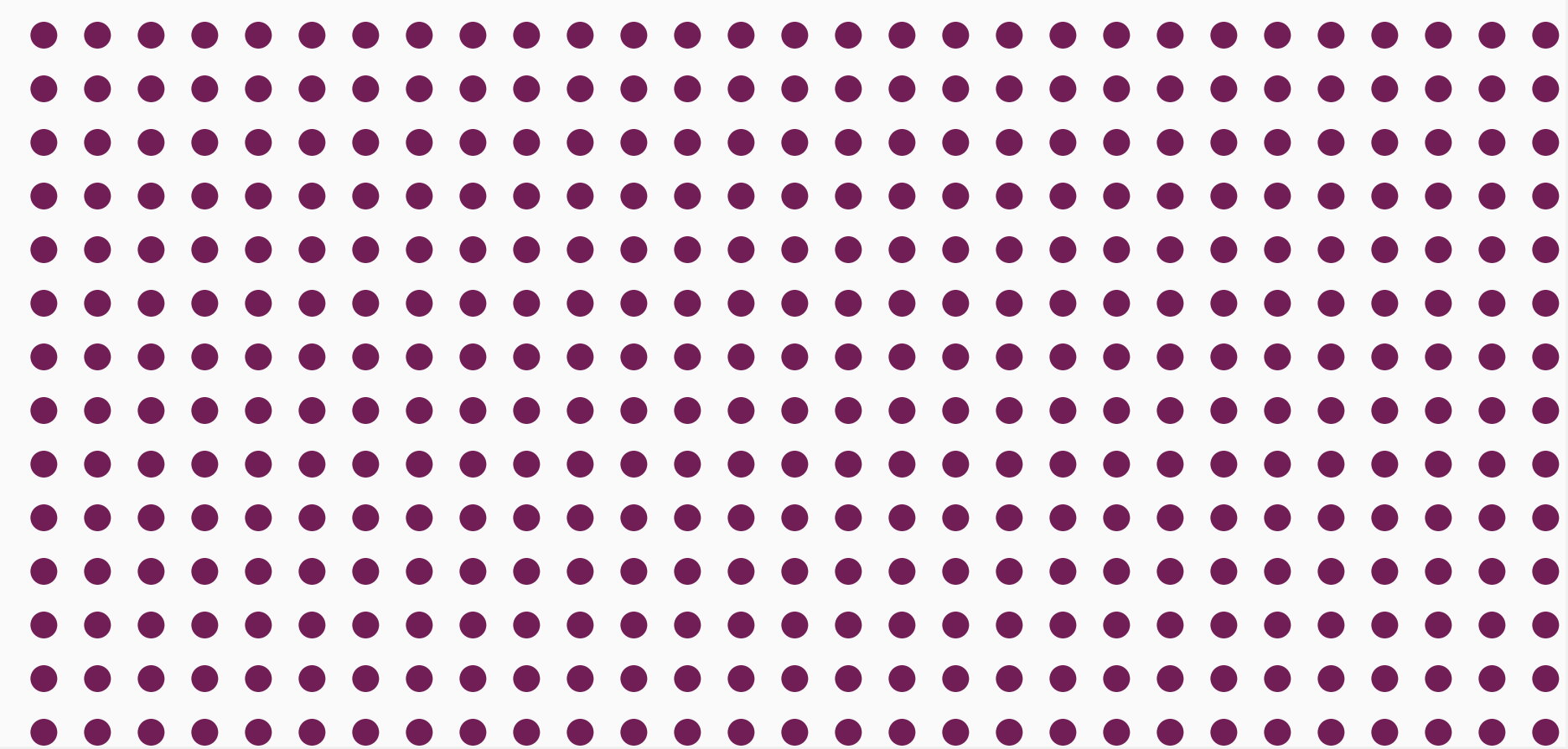
chef för jämställdhets- och arbetsmiljöfrågor, Akava

Saija Enqvist

projektledare,
Projektet Från familjeledighet till arbetslivet och projektet Suunta selkeäksi (Tydlig kurs)/NTM-centralen i Nyland

ANVÄNDBARA LÄNKAR MED INFORMATION FÖR OLIKA SLAGS FAMILJER

- » Mannerheims Barnskyddsförbund
MLL erbjuder information och stöd i barnfamiljers vardag. Från webbplatsen kommer du också till MLL:s poddsändningar. [Läs mer \(på finska\) i MLL:s föräldrarnät \(vanhempainnetti\)tips till exempel om bättre morgnar i familjen.](#)
- » Är du ensamstående förälder, gemensam vårdnadshavare, ensamstående gravid, har barnen varannan vecka eller änka/änkling? Saknar du aktiviteter och kamratstöd? [Läs mer på föreningen Pienperheyhdistys webbplats \(på finska\).](#)
- » Förbundet för Ensamstående Föräldrar rf vill förbättra den sociala, ekonomiska och rättsliga ställningen för familjer med en förälder. [Läs mer om föreningens stödformer, evenemang och grupper \(på finska\).](#)
- » Regnbågsfamiljer ry:s webbplats delar mångsidig information, konkreta instruktioner och Regnbågsfamiljer ry:s ställningstaganden. [Läs mer om regnbågsfamiljer och föreningens mål.](#)



Med familjevänlighet avses inte enbart familjeledigheter

En bra indikator för en familjevänlig stämning är vad man tänker på arbetsplatsen om familjeledigheter. Familjevänlighet är inte viktigt enbart för småbarnsfamiljer, utan den medför en positiv stämning och flexibilitet för hela arbetsgemenskapen.

Vilken inställning har er arbetsgemenskap till familjeledigheter? Uppmuntrar man jämnt alla föräldrar till att ta ut familjeledigheter? Dessa är praktiska frågor som man kan använda till att bedöma hur familjevänlig den egna arbetsplatsen är.

Arbetsgivaren gör klokt i att visa att hen bryr sig om arbetstagarnas familjesituation, eftersom familjen är ett viktigt livsinnehåll och en viktig resurs för arbetstagaren.

Välbefinnande i familjen avspeglas också i arbetsförmågan. Du visar att du uppskattar din arbetstagare när du visar intresse för hans familj. I praktiken gör arbetsgivaren klokt i att skriva ner principer för att förena arbete och familjeliv. Kom ihåg att dessa är en del av arbetsförmågan och välbefinnande. När saker har övervägts blir det lättare för båda parterna att ta upp familjeangelägenheter



SÅ HÄR STÄRKER DU EN FAMILJEVÄNLIG STÄMNING

- Berätta att arbetsgivaren har en familjevänlig inställning.
- Ta familjevänlighet med i ledning av arbetshälsa och arbetsförmåga. Lägg också till temat i utvecklingssamtalsunderlaget.
- Informera på arbetsplatsen vilken familjeledighetspraxis ni har. Beakta detta redan i introduktionen.
- Prata i er arbetsgemenskap om fördelning av familjeledigheter mellan föräldrarna.
- Uppmuntra också partner till att ta ut familjeledigheter.

OBSERVERA!

Familj betyder olika saker för olika människor. Den betyder inte endast egna barn. Ett familjevänligt företag ställer inte barnlösa arbetstagare i en sekundär position till exempel när man kommer överens om semesterledigheter.



på arbetsplatsen. Saker kan bland annat skrivas in i jämställdhetsplanen och planen för likabehandling, planen för ledning av arbetsförmåga och arbetshälsa eller organisationens strategi.

Familjevänlig praxis har sin utgångspunkt i företagets strategi. I sista hand är det den högsta ledningen som bestämmer hur familjevänlig en organisation är.

Ledningens strategiska avsikter blir synlig genom tydlig kommunikation. Vilka är de praktiska åtgärder som främjar familjevänlighet?

Ledningen ger även cheferna tillräckliga resurser och befogenheter att ta vidare saker. Det är lätt att förstärka en familjevänlig stämning med små handlingar

SKRIBENTER:

Salla Toppinen-Tanner
direktör, enheten
Arbetsförmåga och
yrkeskarriär vid
Arbetshälsoinstitutet TTL

Kati Karhula,
specialforskare,
Arbetshälsoinstitutet TTL

Irmeli Pehkonen,
sakkunnig,
Arbetshälsoinstitutet TTL



STÖD FÖR VÄLBEFINNANDE I SAMBAND MED FAMILJELEDIGHET

- Vilka åtgärder vidtas, vem genomför och när före familjeledigheten?
- Vad händer under familjeledigheten, hur håller till exempel chefen kontakt?
- Hur handlar man när arbetstagaren återgår till arbetet efter en familjeledighet? Används överföring av arbete, introduktion, flexibilitet vad gäller arbetstid eller någon annan ny lösning?
- När och var i arbetet ska man anpassa arbetstagarens arbetsuppgifter eller omplacera arbetstagaren i helt andra uppgifter? Gör redan upp en lista över de arbetsuppgifter som arbetstagaren kan utföra.

ANVÄNDBARA IDÉER FÖR ATT HITTA BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV

- » Arbetshälsoinstitutet har tagit fram för arbetsplatser en handbok för att förena arbetet och det övriga livet. [Läs mer i guiden Työ ja elämä , pdf.](#)
- » Arbetshälsoinstitutets undersökning berättar om belastningen under internationella arbetsresor samt deras inverkan på hälsa och välbefinnande. [Läs mer om balans mellan arbete där resor ingår och familjelivet \(på finska\), pdf.](#)

- » Befolkningsförbundet beviljar certifikaten Familjevänlig arbetsplats. [Läs mer: Så här kan man få certifikatet.](#)
- » En familjevänlig arbetsplats är jämlik för arbetstagarna. [Läs mer om Päijät-Sotes riktlinjer \(på finska\).](#)
- » Behöver du tydliga instruktioner och praxis för att utveckla familjevänlighet? [Läs mer i Arbetshälsoinstitutets helhet som innehåller rikligt med läromaterial \(på finska\).](#)
- » Befolkningsförbundet har tagit fram anvisningar för familjevänlig rekrytering. [Läs mer tips också om flexibilitet.](#)


perheystävällinen
työpaikka
Väestöliiton ohjelma

”Vi gjorde tillsammans DNA till en prisbelönad familjevänlig arbetsplats”

DNA tog fram tydliga familjeledighetsguider för både arbetstagare och chefer. Vi utvecklar praxis smidigt utifrån feedback från arbetstagarna. För oss innebär familjen något mer än kärnfamiljen.

DNA har systematiskt utvecklat familjevänlig praxis sedan 2016. Då gick vi med i Befolkningsförbundets program Familjevänlig arbetsplats.

Två år senare belönades arbetet med certifikatet Familjevänlig arbetsplats

och vi var det första storföretaget i Finland som beviljades certifikatet. Certifikatet förnyades 2020 och det är giltigt i tre år. Förnyelsen förutsätter

att en viss avtalad nivå ska uppnås i en undersökning som genomförs med Befolkningsförbundet. Vad har DNA då gjort?

”Vi genomför en undersökning bland personalen och som resultat har vi fått värdefull information om våra utvecklingsområden. Utgående från undersökningen förbättrar vi personalens upplevelse av företagets familjevänlighet”, berättar Iitu Hietamies, DNA:s personalchef.

”Undersökningens resultat har alltid behandlats ända på ledningsgrupp-nivån. Hittills har vi till exempel tagit fram en lättläst guide för arbetstagare som planerar familjeledighet”, fortsätter hon.

Personalen har berömt DNA:s familjeledighetsguide särskilt eftersom den ger information på ett begripligt och enkelt sätt.

Guiden berättar bland annat vilka alternativ arbetstagare har i fråga om sina familjeledigheter, hur man ansöker om dem och varifrån man får mer information.

”En arbetstagare sade att tänk om guiden hade funnits redan då när hon var gravid med sitt första barn”, berättar Hietamies.

”Våra arbetstagare upplevde först att det var mycket svårt att förstå

”Personalundersökningen gav oss värdefull information om utvecklingsområden. Vi behandlade dem ända på ledningsgrupp-nivån.”

FPA:s webbsidor. För den som blir familjeledig för första gången kan familjeledighetshelheten och -termer först kännas svåra att förstå.”

Egen guide för chefer

Familjeledigheter påverkar mycket också det team som förlorar en person. Därför tog vi också fram en guide för chefer så att de kan beakta det som behövs när en medlem lämnar teamet. I guiden går man till exempel genom frågor som gäller hur man ska hålla kontakt med teammedlemmen under frånvaron och vad man ska ta hänsyn till när hen ska komma tillbaka till arbetet.

”Vi inledde processen med att utarbeta guiden för chefer genom att skicka en enkät till alla som har haft en längre frånvaro under de tre

DNA HAR 1 600 ANSTÄLLDA

DNA Abp är en finländsk datakommunikationskoncern som producerar tal-, data- och tv-tjänster. Företaget har miljoner anslutningskunder. Det erbjuder konsumenterna datakommunikationstjänster och företag kommunikations- och nätverkslösningar. Under 2021 hade bolaget över 1 600 arbetstagare. DNA är en del av den norska Telenor-koncernen.



senaste åren. Vi fick information om vad som skulle ha kunnat gå bättre och var vi hade lyckats. Vi bad också om en allmän åsikt om hur ofta man vill att chefen ska vara i kontakt under ledigheten. Detta gav en ram för anvisningarna, även om frågan är mycket individuell”, säger Hietamies.

Vi ändrade vår praxis på DNA utgående från feedback som gavs i enkäten.

Till exempel beslöt man i fortsättningen bjuda in personer som är familjelediga eller annars frånvarande under en längre tid till gemensamma evenemang.

”Genom att lyssna på personalen har vi utvecklat vår verksamhet i betydelsefulla frågor. Det är viktigt att chefen på bästa möjliga sätt kan stödja sina teammedlemmar i familjeledighetssituationer. Då undviker man missförstånd och otrevliga situationer.”

För att familjeledighetsreformen skulle vara så tydlig som möjligt för

alla, förnyade DNA sina egna familjeledighetsguider under 2022. Dessutom ordnar företaget tillsammans med en utomstående partner informationsmöten för personalen om temat.

DNA har också en mor-/farföräldraledighet

”Vi har medvetet försökt se familjen som ett så omfattande begrepp som möjligt. Vi vill till exempel ta hänsyn till familjens äldre medlemmar genom att erbjuda dem stöd, varvid hela familjen mår bättre”, betonar Hietamies.

DNA har en mor-/farföräldraledighet. Den är en avlönad ledighet på en vecka för dem som ska bli mor- eller farföräldrar och den är avsedd för samvaro mellan mor- eller farföräldern och barnbarnet samt för möjligheten att hjälpa barnfamiljen i vardagen. Även arbetstagare som blir mor- eller farföräldrar i en styvfamilj

eller genom adoption har rätt att ta ut ledigheten.

”Trots detta har vi fortfarande mycket att göra. Vi utvecklar ständigt vår familjevänliga praxis och har som mål att ta hänsyn till arbetstagare i olika familjesituationer på ett allt mer jämställt och jämlikt sätt”, säger Hietamies.



SKRIBENT

Ville Halonen
kommunikation-
schef, DNA

INTERVJUAD

Iitu Hietamies
personalchef,
DNA



Arbetsgivarens minneslista om

FÖRE

- Läs de nya anvisningarna om familjeledigheter på FPA:s webbplats.
- Ha en positiv inställning till arbetstagarens nya situation.
- Kom överens om praxis som gäller arbetsredskap och hur man håller kontakt under familjeledigheten.
- Planera vikariearrangemang och organisering av arbete i arbetsgemenskapen under familjeledigheten.

» Gå till avsnittet

UNDER

- Bjud in dina familjelediga arbetstagare till arbetsgemenskapens sociala tillställningar.
- Uppmuntra den som tar ut familjeledighet till att fundera över sina intressen och bekanta sig med dem under familjeledigheten till exempel med hjälp av olika kurser.
- Skriv in i din kalender det datum då du ska kontakta arbetstagaren mot slutet av familjeledigheten.
- Ha en öppen inställning till arbetstagarens önskemål och situationer som förändras.

» Gå till avsnittet

EFTER

- Boka tid för introduktion och samtal. Diskutera också vilken situationen är i arbetstagarens familj när hen återgår till arbetet.
- Gå igenom befattningsbeskrivningen och uppgifterna.
- Fråga vilken slags kompetens arbetstagaren har samlat under familjeledigheten.
- Diskutera vilken slags flexibilitet som organisationen erbjuder och till exempel distansarbete.
- Berätta att den som har varit familjeledig ska be om hjälp och stöd med låg tröskel.
- Prata i arbetsgemenskapen om att vardagen med litet barn kan kännas tröttsam och att det är normalt.

» Gå till avsnittet



Slutord

Det är alltid bra att komma ihåg lagar och paragrafer. En känsla av samhörighet och familjevänlighet på arbetsplatsen skapas också med små gester varje dag. Man frågar andra hur de mår. Man bemöter människan och är närvarande. Man observerar de goda sakerna, uppmuntrar och stöder.

Tydlighet och öppenhet ökar välbefinnande, känslan av trygghet och engagemang i arbetsgemenskapen. När arbetsgivaren för en god dialog med arbetstagaren, är arbetstagaren redo att visa sina förmågor och använda sina bästa kunskaper.

Det har varit en givande insats att utarbeta guiden för arbetsgivare. Vi har gett guiden våra kunskaper och insikter. Tipsen i guiden kan tillämpas i många livsskeden och de fungerar i hela arbetsgemenskapen.

Vi hoppas att guiden har gett er arbetsgivare, direktörer och chefer klarhet i fråga om den förnyade familjeledighetshelheten – och konkreta medel att föra betydelsefulla samtal i arbetsgemenskapen.

Ett varmt tack till hela teamet som utarbetade arbetsgivarguiden och våra samarbetspartner. Ett särskilt tack till företag som delade med sig av sina berättelser och idéer till läsarna.

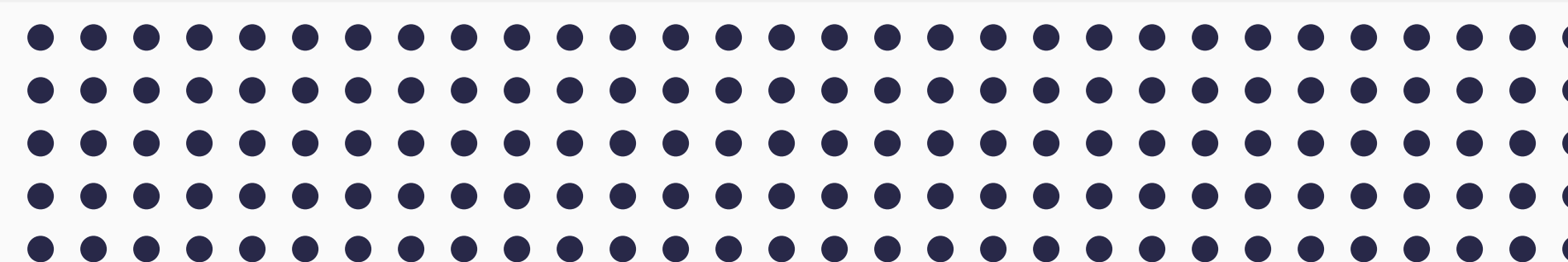
Tillsammans är vi mer!



Saija Enqvist
projektledare,
Projektet Från familjeledighet till
arbetslivet och projektet Suunta sel-
keäksi (Tydlig kurs)/NTM-centralen
i Nyland

[#tillsammansärvimer](#)





Med i guiden

Expertnätverket som kom med idéer, planerade och skrev guiden



Anja Lahermaa
jurist, STTK ry



Anmari Brink Pacius
sakkunnig, EK



Anna Kokko
programchef, specialsakkunnig, Befolkningsförbundet



Anna Moring
ledande sakkunnig, Nätverket för familjers diversitet



Antti Alén
förvaltnings- och kommunikationschef, Miessakit rf



Anu Sajavaara
förhandlingschef/jurist, Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf



Hanne Kalmari
ledande sakkunnig, Institutet för hälsa och välfärd



Harri Hellstén
arbetsmarknadsfrågor, Företagarna i Finland



Irmeli Pehkonen
äldre sakkunnig, Arbetshälsoinstitutet



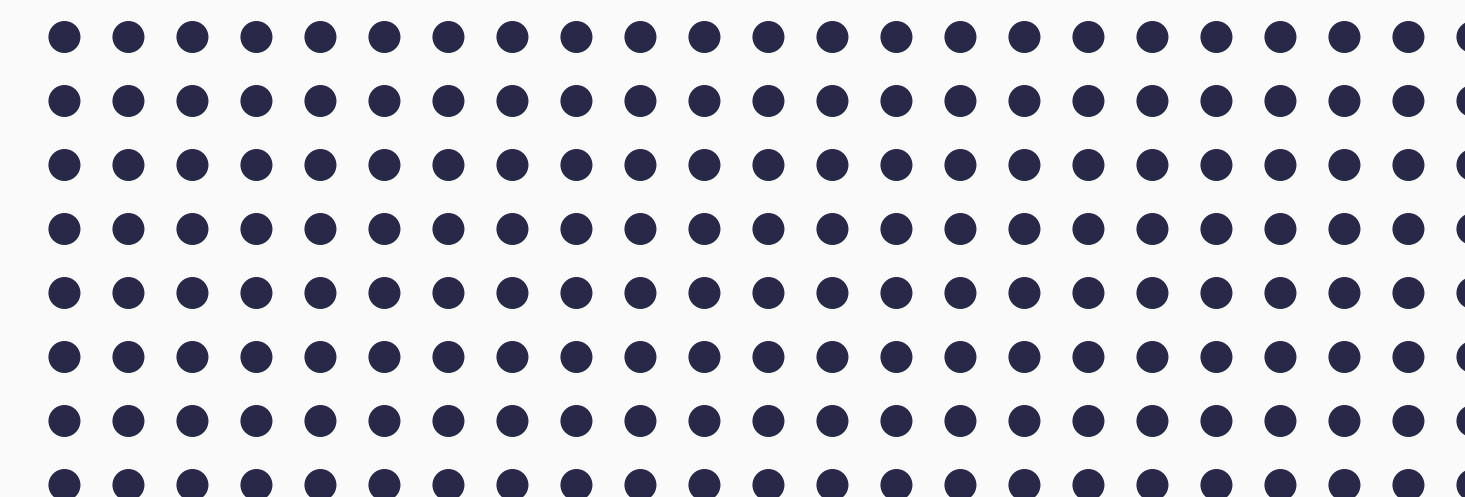
Kati Karhula
specialforskare, Arbetshälsoinstitutet



Katja Miettinen
sakkunnig, EK



Kirsi Rautauoma
gruppchef, Kela





Laura Häyrinen
jurist, EK



Lotta Savinko
chef för jämställdhets- och
arbetsmiljöfrågor, Akava



Milla Vainio
kommunikationsexpert,
FPA



Petja Eklund
specialsakkunnig,
Allmänna arbetslöshets-
kassan YTK



Salla Toppinen-Tanner
direktör, enheten
Arbetsförmåga och
yrkeskarriär vid
Arbetshälsoinstitutet



Susanna Bergendahl
programansvarig,
Mothers in Business ry



Tiina-Emilia Kaunisto
specialsakkunnig i arbetsli-
vsfrågor, Nätverket för fa-
miljers diversitet



Timo Lundén
biträdande direktör, FPA



Tuuli Glantz
socialpolitisk expert, FFC



Tytti Naukkarinen
nationalekonom, FFC

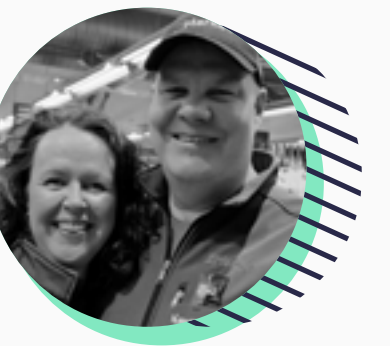
Arbetsgivarnas berättelser



Henri Haho
städare och utvecklin-
gschef, Koti Puhtaaksi Oy



Iitu Hietamies
personalchef, DNA Abp



Kirsi ja Tommi Jarkkola
butikägare,
K-Market Pornainen



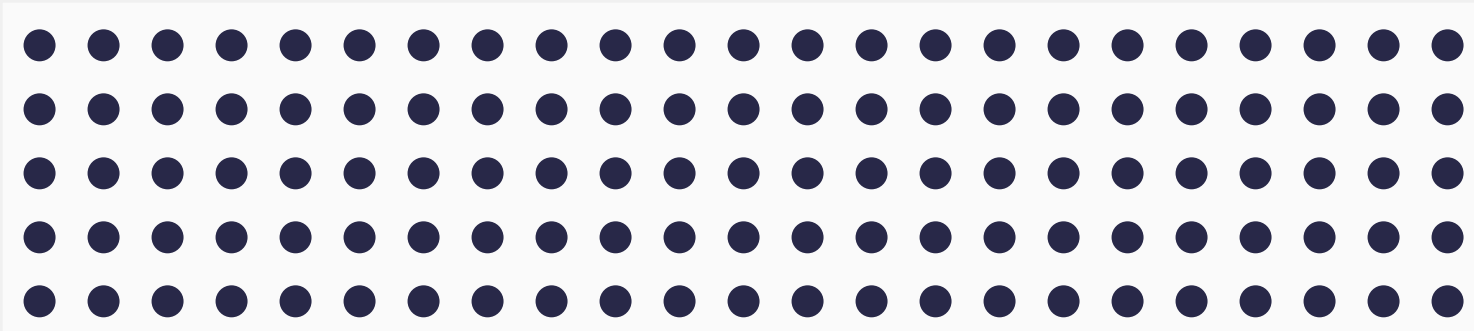
Riikka Vartiainen
förvaltningschef,
Hydac Oy



Soili Tyni
städare,
Koti Puhtaaksi Oy



Ville Halonen
kommunikationschef,
DNA Abp



Projektteamet Från familjeledighet till arbetslivet



Saija Enqvist
projektchef,
NTM-centralen i Nyland



Mikko Moilanen
projektkoordinator,
NTM-centralen i Nyland



Pauliina Paija
projektplanerare,
NTM-centralen i Nyland



Emilia Virtanen
projektplanerare,
NTM-centralen i Nyland

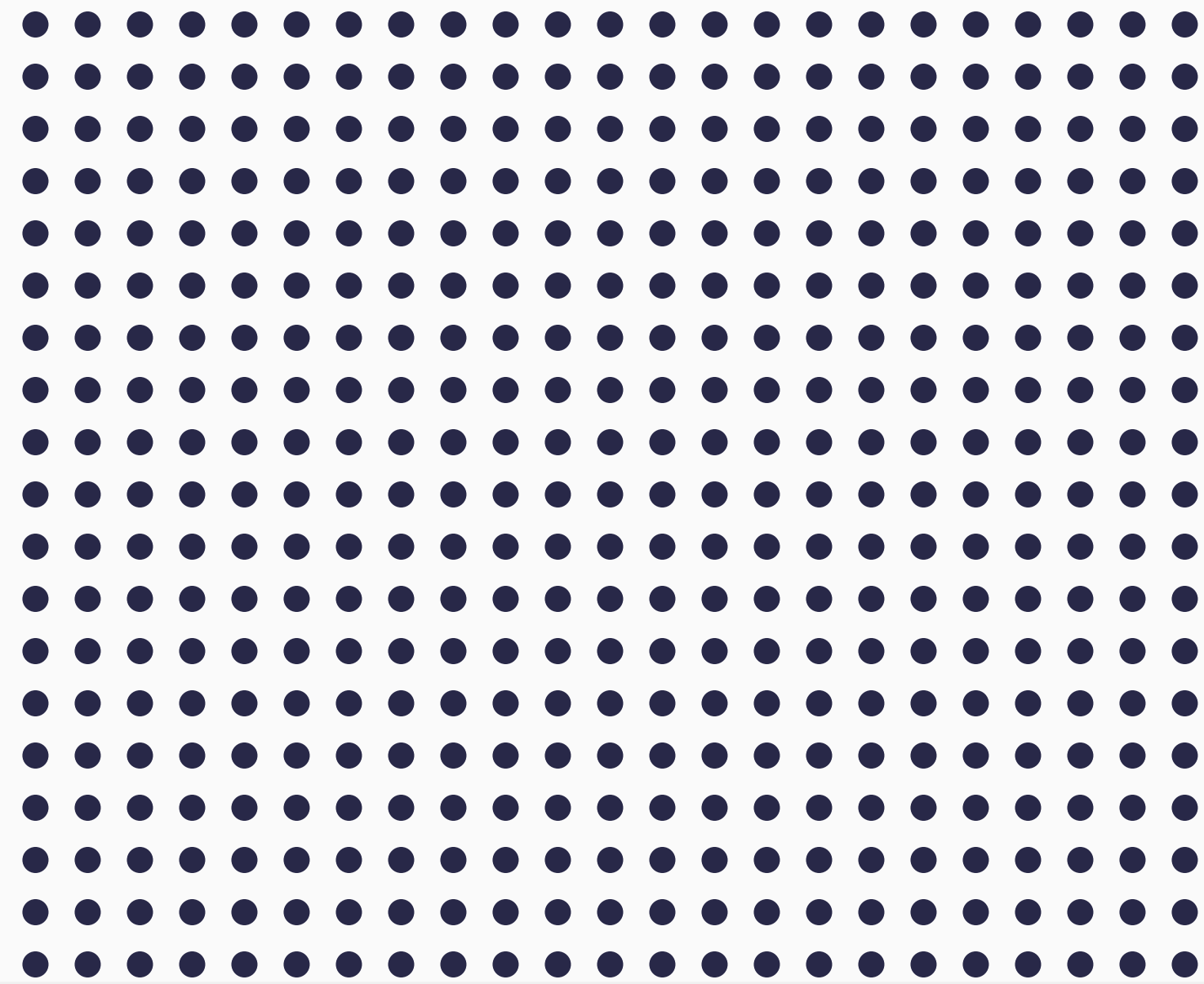


Tomi Majuri
projektplanerare,
NTM-centralen i Nyland

Produktion

ERA

Era Content Oy
Produktion av guiden och
visuellt utseende



Foretag och organisationer

