

Praxis för att förena arbete och familj

Målsättning

Att främja jämställdhet och familjevänlighet på arbetsplatsen samt införa praxis som underlättar förenandet av arbete och familj.

Varför?

Att förena arbete och familj samt att främja familjevänlighet är en del av arbetsplatsens personal- och verksamhetsstrategi, ansvarstagande och mångfaldsledning.

En familjevänlig kultur och familjevänlig praxis ökar personalens välbefinnande, arbetstillfredsställelse och engagemang samt stärker arbetsplatsens attraktionskraft och förbättrar arbetsgivarens image. En arbetsplats som öppet visar sina värderingar och sin kultur av familjevänlighet kan spela stor roll även när en familj eller en arbetstagare överväger att flytta till en ny ort.

Alla arbetstagare omfattas förutom av de lagstadgade familjeledigheterna också av arbetsplatsens praxis för att förena arbete och familj samt andra familjevänliga åtgärder.

”Familj” kan för olika personer innebära t.ex. barn, partner, äldre föräldrar och närstående, andra släktingar eller husdjur.

→ Vad innebär familjevänlighet på er arbetsplats?

Exempel på praxis för att förena arbete och familj

Nedan finns exempel som ni kan använda och anpassa när ni utvecklar familjevänligheten på er arbetsplats.

Att erbjuda stöd och flexibilitet

- Utforma gemensam praxis för hur arbete och familj kan förenas samt tydliga spelregler för hur praxisen används.
 - Säkerställ att riktlinjerna inkluderar olika familjeformer och familjesituationer, inte bara antagna kärnfamiljssituationer.
 - Se till att riktlinjer finns tillgängliga på de språk som används på en flerspråkig arbetsplats, t.ex. finska, svenska och engelska, så att informationen är tillgänglig för hela personalen.
- Informera om familjevänlig praxis och flexibilitet vid personalmöten och via interna kanaler, såsom intranät eller anslagstavlor. Introducera även nya arbetstagare och praktikanter i dessa rutiner.
- Möjliggör flexibla arbetstidsarrangemang utifrån individuella familjesituationer. T.ex. flexibel arbetstid, tillfälligt förkortad eller komprimerad arbetstid, anpassade arbetsuppgifter, deltidsarbete, distans- eller hybridarbete, möjlighet att påverka egna arbetsskift och semestrar, samt beviljande av ledighet med eller utan lön.
 - Diskutera att vissa familjesituationer ibland kräver större flexibilitet än andra.
 - Identifiera även familjevänliga behov som inte rör småbarn. T.ex. rättvis behandling av barnlösa vid beslut om arbetsskift och semestrar.
 - Jämställdhetsplanen är ett bra ställe att redovisa och följa upp familjevänlig praxis.
- Överväg möjligheten att erbjuda familjevänliga tjänster som bekostas av arbetsgivaren, t.ex. vård av sjukt barn, hemvård för äldre anhöriga eller verksamhet för skolbarn under sommarmånaderna.

Att stärka chefernas kompetens

- Säkerställ att cheferna har tillräcklig kunskap om familjevänlig praxis, såsom om familjeledighetspraxis, praxis för att förena arbete och familj och olika möjligheter till flexibilitet samt om organisering och anpassning av arbetet.
- Ta upp familjesituationen i samband med utvecklingssamtalen och diskutera flexibla arbetstidsarrangemang som förebygger belastning och individuella lösningar som tar hänsyn till den egna familje- och livssituationen.

- Möjliggör frånvaroanmälan med låg tröskel, t.ex. vid barns sjukdom, och bemöt situationen positivt. Förutsätt inte att arbetstagaren arbetar på distans när barnet är sjukt.

En trygg och uppmuntrande arbetskultur

- Skapa en familjevänlig arbetskultur som möjliggör en öppen och trygg dialog om familjer och olika familjesituationer, samt om belastning kopplad till förenandet av arbete och familj.
- Beakta olika familjeformer och familjesituationer, och öka hela personalens kunskap om familjers mångfald.
- Förstå att familjebegreppet sträcker sig längre än barnfamiljer – för många hör också äldre föräldrar, andra närstående eller husdjur till familjen.
- Säkerställ att de lokala avtalen och andra planer och åtgärder som beskriver familjevänlig praxis beaktar alla föräldrar, vårdnadshavare och deras partner eller andra vuxna som är delaktiga i barnets liv, samt även barnlösa familjer.
- Visa empati när en arbetstagare eller arbetskamrat berättar om allvarlig sjukdom, palliativ vård eller förlust av ett barn, en partner eller en annan familjemedlem.
- Stöd en arbetstagare som har förlorat sitt barn eller en närstående genom att lyssna, ge utrymme att prata och respektera privatlivet. En sörjande arbetstagare kan stödjas genom en minnesgest, till exempel sorgblommor.

Annan praxis

- Gör det lättare för personer med varierande arbetstider att delta i möten genom att hålla möten och personalträffar kl. 9–15.
- Uppmuntra arbetstagarna att skapa balans mellan arbete och familj. Kräv till exempel inte att arbetstagarna ska besvara meddelanden eller e-post på fritiden.
- Utöver personalenkäter kan ni genomföra en separat enkät riktad till arbetstagarnas närstående (arbetstagarna skickar enkäten vidare till en valfri närstående).
- Underlätta lämning och hämtning av barn genom att erbjuda parkeringsplats eller cykelparkering som rymmer familjcyklar eller barncykelvagnar.
- Under sommaren kan det underlätta förenandet av arbete och familj om nya arbetstagare kan få semester med lön under det första året oberoende av när anställningen har inletts.

Familjevänlighet i kommunikation, rekrytering och introduktion

- Öka kännedomen om arbetsplatsens familjevänlighet genom att i arbetsplatsens interna informationskanaler lyfta fram den praxis för att förena arbete och familj som används.
- Stärk arbetsgivarens image genom att även kommunicera arbetsplatsens familjevänlighet och praxis externt, t.ex. på webbplatsen.
- Beskriv arbetsplatsens familjevänlighet samt möjligheter till flexibilitet och praxis som gör det lättare att förena arbete och familj redan under rekryteringsprocessen – i platsannonser och under intervjuer.
 - Sökande kan bedöma arbetsplatsen och arbetsuppgifterna i förhållande till sin livssituation, om platsannonsen beskriver arbetsuppgifterna, arbetstiderna och möjligheterna till flexibilitet, var arbetet utförs och om distans- eller hybridarbete är möjligt. Ta också upp dessa frågor under anställningsintervjun.
- Använd illustrationer som visar mångformiga familjer i kommunikationen.
- Säkerställ att praxisen för att förena arbete och familj också ingår i introduktionsmaterialet för nya arbetstagare och praktikanter.

Stöd från företagshälsovården

- Erbjud samtalsstöd via företagshälsovården i belastande situationer som rör förenandet av arbete och familj.
- Utöka samarbetet med företagshälsovården under arbetstagarens graviditet och säkerställ att arbetsförhållandena på arbetsplatsen är trygga.
- Planera återgången till arbetet efter frånvaro på grund av belastande eller svåra familjesituationer i samarbete med företagshälsovården, t.ex. efter missfall eller förlust av barn eller partner.

Se andra metodkort

- [Praxis för familjeledigheter](#)
- [Praxis som beaktar olika familjeformer och familjesituationer](#)
- [Praxis för förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet](#)
- [Familjevänlighet som en del av arbetsplatsens jämställdhetsplan](#)

Källor och mer information

- [Förenande av arbete och familj | Arbetshälsoinstitutet](#)
- [Balans mellan arbete och privatliv | Arbetshälsoinstitutet](#)
- [Familjevänlig arbetsplats | Jämställdhetsombudsmannen](#) (på finska)
- [Familjevänliga rutiner | Befolkningsförbundet](#)

Verktyget och metodkorten har utvecklats inom projektet Mot ett jämställt föräldraskap och ett familjevänligt arbetsliv (CARE4CAREER). Projektet genomförs i samarbete med Arbetshälsoinstitutet, Institutet för hälsa och välfärd (THL) och Mothers in Business (MiB) rf under åren 2025–2026. Projektet finansieras av Europeiska unionens program för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden (CERV).