

Praxis som beaktar olika familjeformer och familjesituationer

Målsättning

Att identifiera olika familjeformer och behoven i olika familjesituationer, främja jämställdhet och likabehandling samt skapa praxis för att beakta olika familjeformer och familjesituationer på en familjevänlig arbetsplats.

Varför?

Det finns många olika familjeformer. Därför varierar också behoven av stöd och flexibilitet. En familjevänlig arbetsplats beaktar olika familjeformer och värdesätter familjernas mångfald. Ett öppet klimat på arbetsplatsen uppmuntrar personalen att prata om familjers mångfald.

I Finland ser mer än var tredje barnfamilj ut på något annat sätt än den traditionellt förväntade familjeformen. Det kan vara bra att förbereda sig på olika familjesituationer och behov av flexibilitet redan i förväg, även om frågan inte just nu är aktuell på arbetsplatsen.

Identifiera olika familjeformer och familjesituationer

Exempel på olika familjeformer:

- Enföräldersfamiljer där en förälder (med ensam eller gemensam vårdnad) bor med barnet eller barnen utan partner.
- Bonusfamiljer där det finns minst ett barn under 18 år från tidigare relationer, och där det också kan finnas gemensamma barn.
- Adoptivfamiljer med barn som adopterats från hemlandet eller utlandet.
- Familjer med barn eller unga som har särskilda behov och behöver extra stöd eller vård.
- Familjer där en partner behöver särskild vård på grund av sjukdom eller annan orsak.
- Regnbågsfamiljer där en eller flera föräldrar hör till en sexuell minoritet och/eller könsminoritet.
- Familjer med två kulturer, där föräldrarna är födda i olika länder, har olika kulturell bakgrund och ofta också olika modersmål.
- Familjer med migrationsbakgrund.
- Flerlingsfamiljer med tvillingar, trillingar eller fyrlingar.
- Barnlösa familjer.
- Familjer som önskar få barn.
- Bonusföräldrar, alltså föräldrar i en bonusfamilj, som inte är barnets biologiska eller juridiska föräldrar (kallades tidigare styvföräldrar).
- Stöd- och fosterfamiljer.
- De som har förlorat sitt barn, sin make/partner eller en annan närstående.

Dessutom kan arbetstagare ha vårdansvar för sina åldrande föräldrar eller andra närstående. För vissa kan familjen också innebära till exempel andra släktingar eller husdjur.

Familjevänlig praxis såsom flexibla arbetstider, distansarbete och förkortad arbetstid gäller alla familjesituationer (se metodkortet Praxis för att förena arbete och familj).

Exempel på praxis

Nedan finns exempel på praxis som beaktar olika familjeformer och familjesituationer. Ni kan välja dem som passar er arbetsplats. Exempelen baserar sig bland annat på Nätverket för familjers diversitet (Monimuotoiset perheet) och dess guide Familjernas mångfald i arbetslivet.

Stärk kompetensen

- Stärk HR:s och chefernas kompetens att identifiera olika familjeformer och stödbehov. Erbjud utbildning för att stärka kompetensen.
- Respektera arbetstagarens egen definition av familj och erbjud flexibilitet utifrån det. Var öppna med om något är nytt för er och visa att ni är genuint intresserade att lära er mer. Respektera arbetstagarens önskemål om hen vill hålla sin familjesituation privat.
- Skapa en trygg och uppmuntrande atmosfär där arbetstagarna öppet kan berätta om sin familjesituation.
- Öka hela personalens kompetens att tala om olika familjeformer med korrekta termer. Ordna exempelvis informationsanslag i arbetsplatsens interna kanaler eller vid personalmöten. Tillåt misstag i inlärningsprocessen.
- Säkerställ att riktlinjer och praxis på arbetsplatsen inkluderar alla kön, familjeformer och anställda som talar olika språk.

Flexibilitet i olika familjesituationer

Familjevänlig praxis omfattar exempelvis flexibilitet i arbetstiderna samt att man tillsammans kommer överens om arbetsskift och semestrar, med hänsyn både till arbetstagare med barn och till arbetstagare utan barn. I vissa familjesituationer kan ibland krävas extra flexibilitet.

Exempel på familjevänlig praxis och flexibilitet i olika familjesituationer:

- Låt alla föräldrar inkludera graviditetsrelaterade rådgivningsbesök i arbetstiden.
- Erbjud flexibilitet enligt individuella behov. Till exempel i en enföräldersfamilj kan flexibilitet behövas under de veckor arbetstagaren har barnet boende hos sig eller behöver hämta barnet från en annan ort.
- Ge ledigt för adoptionsrådgivning eller utbildning för blivande fosterfamiljer.
- Stöd adoptivföräldrar i att kunna resa och hämta hem sitt barn.

- Stöd familjer som tar emot ett placerat barn – besked om placeringen kan komma på kort varsel och förutsätter flexibilitet.
- Var beredd på att flerlingsföräldrar, dvs. föräldrar till tvillingar, trillingar eller fyringar, kan behöva vårda barnen samtidigt under en längre period än i familjer där endast ett barn föds i taget.
- Stöd föräldrar i regnbågsfamiljer med familjevänlig flexibilitet även om de saknar juridiskt föräldraskap eller barnet mestadels bor på annan adress.
- Erbjud familjevänlig flexibilitet även åt bonusföräldrar, mor- och farföräldrar och andra viktiga vuxna i barnets liv. Observera att man kan ha blivit mor- eller farförälder också genom en bonusfamilj eller en adoptivfamilj.
- Erbjud barnlösa arbetstagare flexibilitet relaterad till deras önskan att få barn, till exempel genom att göra det möjligt att delta i fertilitetsbehandlingar under arbetstid och genom att betala lön för sjukfrånvaro som uppkommer på grund av behandlingarna.
- Var flexibla i olika närståendevårdarsituationer, såsom vid vård av äldre föräldrar och andra närstående, exempelvis genom att göra det möjligt att besöka läkare eller sköta närståendes ärenden per telefon under arbetstid.
- Stöd arbetstagare som förlorat ett barn eller en annan närstående genom att bevilja ledighet med lön. Erbjud möjlighet till distansarbete, lättnader i arbetsuppgifterna eller annan flexibilitet inom ramarna för vad som är möjligt i arbetet.
- Beakta att föräldrar i familjer med barn eller unga med särskilda behov kan ha långvarigt behov av stöd samt flexibilitet i arbetstiderna och andra flexibla arrangemang.

Övrig praxis

- Bevilja ledighet med lön för vård av sjukt barn till alla bonusföräldrar, även om det inte står i kollektivavtalet. Beakta även regnbågs- och partnerskapsfamiljer där barnet kan ha fler än två föräldrar.
- Bevilja vårdledighet och föräldraledighetsdagar med lön till föräldrar som får sådana dagar överförda från den juridiska föräldrarnas kvot. Kollektivavtalen erkänner inte alltid alla partnerskaps- och regnbågsföräldrar som är delaktiga i barnets liv.
- Bevilja adoptivföräldrar som ska bli föräldralediga lika många föräldraledighetsdagar med lön som födande föräldrar.

- Bevilja ledighet utan lön eller, om det är möjligt med tanke på arbetsuppgifterna, tillfälligt distansarbete utomlands av familjeskäl. Till exempel kan en person som har flyttat till Finland ha familjemedlemmar, såsom äldre föräldrar, som bor långt borta.
- Erbjud familjen till en arbetstagare som reser mycket i arbetet barnpassningshjälp på arbetsgivarens bekostnad under tjänsteresorna.
- Bevilja ledighet med lön åt en arbetstagare vars närstående är i palliativ vård.
- Betala den återstående delen av föräldraledigheten med lön om en arbetstagares barn föds dött eller avlider under föräldraledigheten.
- Ta hänsyn till och respektera de sätt på vilka arbetstagare som flyttat till Finland från ett annat land och en annan kultur hanterar sorg.

Praxis bland personalen

- Skapa en öppen och trygg kultur för att tala om olika familjeformer, barnlöshet, familjebildning och kriser.
- Låt varje arbetstagare själv definiera sin familj. Fråga till exempel vilka som ingår i familjen.
- Undvik att förstärka stereotyper, såsom att anta att mamman tar huvudansvaret för att vårda barnet hemma. Uppmuntra pappor och icke-födande föräldrar att ta ut familjeledighet och att dela familjeledigheterna lika.
- Undvik kommentarer om kropp, kön, kvinnlighet eller moderskap under graviditeten.
- Tänk på att prat som utgår från barnfamiljer kan få ofrivilligt barnlösa att känna utanförskap.
- Fråga hur en arbetstagare som har förlorat ett barn, en partner eller någon annan närstående vill att situationen ska hanteras på arbetsplatsen. Ta inte upp saken på arbetsplatsen utan den sörjandes tillstånd.
- Då en arbetstagare har råkat ut för en krissituation, bjud in hen till samtal och erbjud stöd, men tvinga hen inte att tala om saken.
- En kollegas sorg kan också väcka känslor hos andra i personalen. Känslorna kan bearbetas till exempel genom arbetshandledning. Undvik ändå att gå in på personliga detaljer.

Samarbete med företagshälsovården

- Erbjud samtalsstöd med företagshälsovården i belastande familjesituationer, utöver det stöd cheferna kan ge.
- Planera återgången till arbetet efter krissituationer i samarbete med företagshälsovården, till exempel efter missfall eller förlust av ett barn eller en partner.

Praxis som en del av jämställdhetsplanen

- Beakta olika former av föräldraskap, familjeformer och familjesituationer samt även de barnlösas behov i arbetsplatsens jämställdhetsplan.
- Informera personalen om den familjevänliga flexibilitet som arbetsplatsen erbjuder när det gäller olika familjeformer och familjesituationer.

Se andra metodkort

- [Praxis för att förena arbete och familj](#)
- [Praxis för familjeledigheter](#)
- [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](#)
- [Olika familjeformer – familjernas mångfald](#)
- [Familjernas mångfald i arbetslivet](#)
- [Den sörjande på arbetsplatsen – Om att bemöta en sörjande](#)

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).