

MINNESLISTA FÖR CHEFER

Fördelar med familjevänlig praxis

- färre onödiga uppsägningar
- minskad onödig sjukfrånvaro och färre burn out -symptom
- bättre motivation i arbetet
- lockande arbetsgivare med gott rykte

Hur du själv som chef kan främja förverkligande av familjevänlig praxis

- du påverkar arbetsplatsens attityder genom både verbal och icke-verbal kommunikation
- dina handlingar och attityder i olika situationer påverkar i största allmänhet andan och arbetskulturen på arbetsplatsen
- det krävs att du fattar beslut i praktiska frågor som rör frågor kring hur man förenar arbete och familj
- på arbetsplatsen är du själv en modell och ett exempel för dina underställda och kollegor

1. Rekrytering av en arbetskraft

Vid rekrytering av arbetskraft förekommer fem viktiga steg. Förutom arbetsgivarens intressen styrs dessa av lag, moral och etik, och så mycket som möjligt av familjevänlighet:

1. arbetsplatsannons
2. val till intervju
3. intervjutillfället
4. erbjudande om anställning
5. arbetsavtal

Exempel på god praxis: familjevänlig rekrytering

- Den lediga platsen beskrivs noggrant i platsannonsen så att personen kan uppskatta om arbetet passar för den egna livssituationen innan han eller hon söker platsen
- Val av personer till intervju görs på bas av kompetens och erfarenhet. Sökandens familjeomständigheter får inte inverka på valet
- Vid intervjun ska man ge sökanden en sanningsenlig bild av arbetsförhållandena och arbetstiderna
- Vid intervjun kan man öppet gå igenom de metoder och fördelar som kan användas för att stöda personens livssituation och arbete på bästa möjliga vis
- Erbjudande om anställning görs till den person som passar bäst för uppgiften, oavsett familjeomständigheter. Vid erbjudandet kan man beakta eventuella önskemål som arbetstagaren eller arbetsgivaren har samt förslag som rör flexibel arbetstid
- I arbetsavtalet eller dess bilaga ska man tydligt ange villkoren för arbetet samt de förmåner som arbetsgivaren erbjuder och personligen överenskommen flexibilitet

Exempel på bästa praxis: familjevänlig rekrytering

- I företagets platsannonser framhäver man flexibel arbetstid, möjligheten till distansarbete, hjälp med hemservice samt annan praxis och andra förmåner som man har på arbetsplatsen för att stöda föreningen av arbete och familj
- Nya medarbetare får betald semester redan under det första året (gärna 3-4 veckor), oavsett när denne börjat arbeta. En kontinuerlig och tillräcklig semester stöder orkandet i arbetet och välmåendet under hela det kommande året
- Man kan t.ex. komma överens om deltidsarbete varefter man har möjligheten att någondera fortsätta med deltidsarbete eller gå tillbaka till heltidsarbete

2. Arbete och flexibilitet

Det går att göra arbetet mer flexibelt i många olika situationer på många olika sätt:

- arbetstid
- möjlighet till distansarbete
- tillfällig eller permanent ökning av arbetsuppgifter och belastning av arbetstagaren: överenskommelse om flexibilitet antingen för viss tid eller tills vidare

Exempel på god praxis: arbete och flexibilitet

- Arbetstagaren har en klar bild av sin egen arbetsbeskrivning och målen med arbetet. Målen överenskomms med chefen
- Arbetsmängden är realistisk i förhållande till arbetstid och arbetsbeskrivning. Chefen följer hur arbetstagaren orkar och hur stor arbetsmängd denne har
- Frågor som rör förenande av arbete och familj behandlas öppet under utvecklingssamtalen
- Man följer arbetstiden men i första hand är man på arbetsplatsen intresserad av presterat resultat. Chefen och arbetstagaren kommer överens om hur arbetstiden ska följas och hur eventuell övertid ska ersättas
- Man, uppmuntras till att ta ut övertiden som ledighet
- Arbetstagaren har möjlighet att påverka den egna arbetstiden inom ramen för arbetet/teamets sammansättning m.fl. villkor. Chefen försöker organisera arbetstiderna så väl som möjligt så att de passer och är flexibla med tanke på varje persons livssituation
- Chefen stöder distansarbete. Klara överenskommelser och helst ett skriftligt kontrakt ska göras om spelregler, dataskydd och andra villkor för distansarbete
- Chefen försöker beakta ansvar och begränsningar för arbetet för de olika skedena i livet. Chefen ska ge de underställda flexibilitet så att ingen enskild faktor (ålder, kön, familjeomständighet) är den enda avgörande faktorn vid beviljande av extra flexibilitet eller fördelar. Alla arbetstagare ska behandlas så jämlikt som möjligt men det ska vara möjligt att bevilja situationsspecifik flexibilitet

Exempel på bästa praxis: arbete och flexibilitet

- Arbetstagaren kan utföra en avtalad mängd distansarbete och på de dagarna som är bästa för den personliga flexibiliteten, inte bara då det passar bäst för arbetsplatsen. Vid behov ska man beakta arbetsplatsens och kollegornas eventuella villkor

- Chefen ska se till att arbetaren på distansarbetsplatsen har en tillräcklig utrustning samt dataskydd som gör att man kan göra också kundtjänstarbete hemma
- En fungerande arbetstidsbank som gör att arbetstagaren kan använda ledighet och annan flexibilitet efter behov
- Om man önskar sig deltidarbete kan det avtalas för viss tid: därefter har man möjlighet att fortsätta att arbeta på deltid eller att återgå till heltidsarbete

3. Familjeledighet

Det är inte självklart vare sig för arbetstagaren eller för arbetsgivaren att man kan ordna familjeledighet.

Här finns en lista över några viktiga saker att gå igenom:

- avtal om familjeledighet i god tid på förhand
- vikarier under ledigheten
- arbetsförmåner som förändras inte
- att hålla kontakt under ledigheten
- återgång till arbetet efter familjeledighet och eventuellt behov av introduction
- uppmuntra alla personer att hålla familjeledigheter

Exempel på god praxis: familjeledighet

- Justering av arbetsavtalet för arbetstagare med visstidsanställning och samtidigt avtalar man klart om det som ska ske i framtiden, t.ex. när visstidsavtalet förnyas under ledigheten eller om medarbetaren blir arbetslös efter att visstidsavtalet upphört
- Diskutera om familjeledighetens längd i god tid. Samtidigt ska man avtala om kontakter under ledigheten och om andra detaljer, till exempel om arbetsplatsförmåner ska bestå under ledigheten. Dessutom ska man preliminärt avtala om eventuell ny introduktion efter ledigheten
- Chefen behandlar medarbetare som befinner sig i samma arbetssituation och har samma familjeomständigheter på samma sätt. Detta innebär inte att helt enhetliga regler och villkor gäller i alla situationer och för alla medarbetare
- Familjelediga medarbetare ska få möjlighet att fortsätta använda arbetsplatsens dator och telefon. Denna praxis är jämlik för alla som blir föräldralediga som innehaft liknande arbetsuppgifter på samma nivå

Exempel på bästa praxis: familjeledighet

- Chefen uppmuntrar jämlikt alla underställda att tillfälligt stanna hemma för att sköta sjuka barn eller nära anhöriga och chefen sköter om vikarie- och andra arrangemang
Obs. Vid sjukdoms beaktar lagstiftningen personer under 10 års ålder som barn, men man kan infoga en uppgift i kollektivavtal eller arbetsplatsens egna instruktioner om att man har rätt att stanna hemma för att sköta sjuka barn till exempel upp till 13 års ålder
- Arbetsgivaren erbjuder en möjlighet att bli föräldraledig och meddelar att denne oavsett familjeledigheten stöder arbetstagarens återgång till arbetet och senare karriärutveckling
- Om de vill kan familjelediga arbetstagare bjudas in att delta i arbetsplatsens evenemang, till exempel lillajulfester, avskedsfester och teamevenemang. Om arbetstagaren önskar att arbetsplatsen under ledigheten inte alls ska kontakta honom eller henne, ska man i huvudsak följa även detta önskemål, om det inte rör sig om någon betydlig fråga som rör anställningen

- En introduktionsutbildning ska erbjudas för arbetstagare som återgår till arbetet efter ett års eller en längre familjeledighet och en egen stödperson ska utses för arbetstagaren för att denne ska stöda återgången till arbetet
- Graviditetstiden ska inte inverka på huruvida arbetstagaren vid behov får en längre (högst 3 månaders) kontinuerlig, betald sjukledighet
- BabyBonus för dem som blir mammalediga, alltså en särskild ersättning för dem som föder ett barn
- 72 vardagars betald mammaledighet. Betald pappaledighet för pappor

4. Utveckling i arbetet

Man kan aktivt hjälpa arbetstagaren att utvecklas i arbetet även utanför utvecklingssamtalen. Arbetstagarna ska få jämlik möjlighet att utveckla det egna kunnandet, oavsett familjeomständigheter och den flexibilitet som behövs för detta.

Exempel på bra praxis: utveckling i arbetet och familjeomständigheter

- Chefen/närmsta chefen ger den nya arbetstagaren grundlig vägledning vad beträffar arbetet och arbetsplatsens praxis. Parterna går igenom avtalad flexibilitet för förening av arbete och familj så att detta även ska lyckas i praktiken och är till gagn för både arbetsgivaren och arbetstagaren
- Chefen håller regelbundet utvecklingssamtal med arbetstagaren, minst ett par gånger om året. Vid utvecklingssamtalen behandlas arbetstagarens välmående och orkande samt de förändringar i livssituationen som arbetstagaren själv tar upp. Dessutom behandlas eventuellt ytterligare behov av flexibilitet och andra arrangemang i arbetet

Exempel på bästa praxis:

- En egen utbildningsplan skräddarsys för varje arbetstagare, där man beaktar mängden arbete, utbildningsbehov och arbetstagarens familjeomständigheter/livssituation
- Det finns klara avtal på arbetsplatsen om hur mycket ytterligare utbildning, till exempel externa kurser för att upprätthålla eller öka yrkesskickligheten, arbetstagaren kan använda under årets lopp

5. Familjevänliga gester på arbetsplatsen

- **Uppmärksamma arbetstagaren då denne får barn**
 - Blommor/gåva och kort eller annan uppmärksamhet är glädjande för den nya föräldern
 - Även om barnafödseln är en familjeangelägenhet, kommer den att inverka även på arbetstagarens övriga liv
 - Om arbetsplatsen uppmärksammar de nya föräldrarna och även den som blivit förälder på nytt, är det ett positivt tecken på arbetsplatsens familjevänliga attityd och att man deltar i denna tilldragelse i familjen
- **Uppmärksamma arbetstagaren vid jul eller andra situationer**
 - Oavsett om arbetstagaren är familjeledig eller frånvarande av annat skäl, skickar man julklapp eller uppmärksammar denne på annat sätt om detta görs för de andra arbetstagarna
- **Beklagande av sorgen om en familjemedlem avlider**

- Det är skönt, om arbetsplatsen skickar kondoleanser, till exempel blommor och ett kort
 - Om det rör sig om mycket nära medarbetare och man känner familjemedlemmarna väl kan det även vara trevligt om någon från arbetsplatsen deltar vid begravning och minnesstund
 - Ibland vill familjen däremot bara ha en liten tillställning, utan att bjuda in någon från arbetsplatsen
 - En mycket oförglömlig gest från arbetsgivarens sida kan vara att till exempel betala för ett års städhjälp hemma hos en avliden arbetstagares make eller maka om det finns små barn i familjen. Praktisk hjälp behövs ofta i den här typen av krissituation
- **Julgröt/jullunch, bokslutsmiddag m.fl. gemensamma evenemang**
 - Odnas en eller flera gånger på arbetsplatsen. Även familjemedlemmar kan bjudas in

- Uppdaterad i mai 2020