

PRINCIPER FÖR EN FAMILJEVÄNLIG ARBETSPLATS

1. Familjevänlighet bygger på lag, kollektivavtal och arbetsplatsens egna instruktioner och rekommendationer

En familjevänlig arbetsplats följer lagen och branschspecifika kollektivavtal. Arbetsplatserna kan också ta fram sina egna instruktioner och rekommendationer.

- Det lönar sig alltid att göra upp instruktionerna i skriftlig form. De ger information om arbetsplatsens rutiner, policyer och arbetsmodeller i olika situationer. Instruktionerna tar hänsyn till särdragen på arbetsplatsen samt villkoren för arbetsuppgifterna och branschen.
- Arbetsplatspecifika instruktioner gör det lättare att handla i olika upprepande och kanske även oväntade situationer. Instruktionerna kan omfatta noggrannare eller bättre villkor och flexibilitet för personalen än de som ingår i definitionerna i lagen eller kollektivavtalet.
- Instruktionerna kan till exempel omfatta arrangemang för familjeledighet, rutinerna kring tilldelning av semesterperiod, längden för och lön under frånvaro samt ansvariga personer.
- Instruktionerna för kombination av familj och arbete underlättar och klargör ledningens och chefernas arbete och stöder de anställdas förmåga att agera på ett balanserat sätt i olika situationer. Instruktionerna kan användas för att förbereda sig inför olika situationer i förväg.

2. Jämlik behandling av personer i samma situation

På en familjevänlig arbetsplats arbetar ledningen, cheferna och personalavdelningen rättvist och jämlikt. Jämlikhet innebär att arbetstagare i samma situation behandlas så lika som möjligt och i enlighet med överenskomna riktlinjer.

- Det är inte alltid möjligt att erbjuda likadana lösningar, likadana rutiner eller likadan flexibilitet för alla, men alla i samma situation borde erbjudas samma möjligheter och flexibilitet.
- Olika enheter, team, personalgrupper eller personer som har olika arbetsuppgifter på arbetsplatsen kan ha olika rutiner och instruktioner, precis för att dessa enheter och arbetsuppgifter skiljer sig från varandra.
- Om rutinerna avviker sig från varandra ska detta motiveras på ett tydligt och öppet sätt. För att undvika att användningen av avvikande rutiner ger upphov till oklarheter eller tvister bör de helst noteras i alla instruktioner.
- Familjevänliga rutiner tar hänsyn till arbetstagare i olika åldrar och i olika skeden av karriären.

3. Att förutse situationer och kommunicera om familjevänlighet

Arbetsplatsen måste förbereda sig på oväntade, familje- och arbetsrelaterade situationer.

- Proaktiv planering hjälper till att lösa framtida situationer smidigt, ur både arbetstagarens och arbetsgivarens perspektiv. Med framförhållning och förberedelser förhindrar man dessutom eventuella problem som förvärras av en oklar ansvarsfördelning, chefens bristande kunskaper, motstridiga instruktioner och rutiner, en negativ atmosfär på arbetsplatsen eller negativa rykten och skvaller.
- Riktlinjerna för familjevänliga rutiner på arbetsplatsen bör vid behov finnas tillgängliga för alla och kommunikationen om dem bör vara aktiv.

4. Möjligheter till flexibilitet

Situationerna på jobbet och i familjelivet kan vara mycket individuella. Vid behov går det att avtala om exceptionella arrangemang med arbetstagaren. Arrangemangen ska följa de allmänna spelreglerna men ändå vara individuellt anpassade.

- De olika individuella lösningarna ska motiveras så att det inte uppstår rykten eller oklarheter på arbetsplatsen i fråga om övergången till eller användningen av dem.
- Möjligheten för flexibilitet kan ibland bero på specialvillkoren för arbetsuppgifterna eller befattningen eller på enhetens, teamets eller hela organisationens verksamhetsmiljö.
- Individuellt anpassade arrangemang tjänar både arbetsgivaren och arbetstagaren på bästa möjliga sätt.

5. Beakta de olika stadierna under livscykeln och utveckla rutinerna på arbetsplatsen

Familjevänliga arbetsgivare beaktar behoven hos hela personalen och hos arbetstagare olika åldrar och stadier i livet. i sina instruktioner och verksamhetsmodeller.

- Instruktionerna för arbetstider, arbetsskift, fritids- och semesterarrangemang och annan personalpolitik beaktar kraven i olika livssituationer.
- Den familjevänliga arbetsgivaren övervakar genomförandet av principerna i praktiken och utvecklar nya verksamhetsmodeller vid behov.
- Arbetsgivaren uppmuntrar arbetstagarna att dela med sig av förslag och önskemål för att förbättra arbetet och livet ytterom arbetet eller för att förbättra och informera om nuvarande rutiner.

6. Varje arbetsplats kan göra familjevänliga gärningar och stödja en familjevänlig attityd

Familjevänlighet på arbetsplatsen är både gärningar och attityder.

- Vissa familjevänliga rutiner är vanliga, till exempel möjligheten till flexibla arbetstider eller att flexibelt välja platsen där arbetet utförs, enligt överenskomna spelregler.
- Ibland kan familjevänliga aktiviteter vara små, till exempel att ordna start- och sluttid för veckomöten så att det passar för alla deltagare.
- Somliga familjevänliga rutiner kan vara kopplade till specifika och individuella situationer, till exempel när en arbetsgivare och en arbetstagare kommer överens sinsemellan om kontakten under en lång familjeledighet.
- Ibland tillämpas rutinerna endast i en specifik situation, till exempel under en familjekris.
- Familjevänlighet utvecklas genom små vardagliga innovationer och även genom omfattande policyer som påverkar hela företagets eller organisationens struktur, verksamhet eller förändringar.
- Utvecklingsarbetet kräver tid och vilja att göra förändringar, samt kunskap om olika metoder.
- Ibland gynnar förvånansvärt små handlingar alla: den enskilda arbetstagaren, hans eller hennes familj samt arbetsgivaren.

7. Familjevänlighetens fördelar för arbetsgivaren och arbetstagaren

Effektiva rutiner för att balansera arbetsliv och familjeliv hjälper ett företag eller en organisation som arbetsgivare att sköta de centrala uppgifterna på arbetsplatsen, kontinuiteten i arbetet och arbetstagarnas välfärd.

- Bra rutiner förhindrar att arbetsgemenskapen överväldigas om någon är frånvarande, till exempel när en arbetstagares barn eller make/maka blir sjuk eller under en arbetstagares familjeledighet.
- Konsekvent chefskap och en god personalpolitik har en positiv effekt på arbetstagarnas hälsa och motivation, produktivitet, engagemang för arbetet samt och på deras familjeliv och relationer.
- Gemensamma spelregler underlättar samarbete mellan chefer, personalavdelning och arbetstagare. Familjevänliga rutiner förstärker arbetsgivarens rykte och stöder en positiv bild av arbetsplatsen.
- Arbetsgivarens attityder och gärningar vittnar om flexibilitet, omtänksamhet och medmänsklighet. Effektiva familjevänliga rutiner är också en rekryteringsfördel för arbetsgivaren.