

# Familjernas mångfald i arbetslivet

---

Familjevänlighetsguide för chefer,  
personaladministratörer och förtroendevalda



Nätverket för familjers diversitet 2022

Layout och illustrationer: Sopiva Design

Beställningar: [toimisto@monimuotoisetperheet.fi](mailto:toimisto@monimuotoisetperheet.fi)

# Innehåll

---

Till läsaren . . . . .	4
Minst var tredje familj är en stjärnfamilj. . . . .	5
Tips för stöd till alla familjer. . . . .	6
Ta hänsyn till alla familjeformer i familjevänligheten . . . . .	7
Enföräldersfamiljer . . . . .	8
Bonusfamiljer . . . . .	10
Familjer med två kulturer. . . . .	12
Regnbågsfamiljer. . . . .	14
Flerlingsfamiljer . . . . .	17
Barnlösa och fertilitetsbehandlingar . . . . .	19
Adoptivfamiljer . . . . .	22
Familjehemsfamiljer . . . . .	24
Ge stöd i kriser . . . . .	26
Stöd för sörjande i arbetsgemenskapen . . . . .	26
Familjer som förlorat ett barn eller en förälder . . . . .	29
Stöd vid separation eller skilsmässa . . . . .	32
Beställ utbildning . . . . .	34

# Till läsaren

---

Varje medlem i en arbetsgemenskap har sin unika och individuella familjesituation som ska beaktas vid familjevänlig flexibilitet. När arbetet och den egna familjesituationen kombineras på ett flexibelt sätt är den anställda nöjd och mår bra. Det återspeglas på produktiviteten i arbetet och i arbetsgemenskapen.

Det är svårt att dra en skarp gräns mellan arbete och privatliv. I en familjevänlig arbetskultur blir var och en bemött och får stöd i sin egen familjesituation. Det är inte alltid lätt att få vardagen att gå ihop och krafterna kan sina till följd av en kris i familjen, såsom en närståendes död, separation eller skilsmässa.

I den här guiden hittar du tips för att bygga upp en familjevänlig kultur på arbetsplatsen som tar hänsyn till alla familjer.

## **DU FÅR TIPS FÖR FÖLJANDE FAMILJESITUATIONER:**

- Enföräldersfamiljer
- Bonusfamiljer
- Familjer med två kulturer
- Regnbågsfamiljer
- Flerlingsfamiljer
- Barnlösa och fertilitetsbehandlingar
- Adoptivfamiljer
- Familjehemsfamiljer
- Närståendes död
- Familjer som förlorat ett barn eller en förälder
- Separation och skilsmässa

Guiden har sammanställts av Nätverket för familjers diversitet, som består av tio familjeorganisationer. De anställda vid Nätverket för familjers diversitet och de familjeorganisationer som hör till nätverket svarar gärna på dina frågor. Av oss kan du beställa gratis utbildningar (s. 34).

### **Mer information:**

<https://monimuotoisetperheet.fi/pa-svenska/>

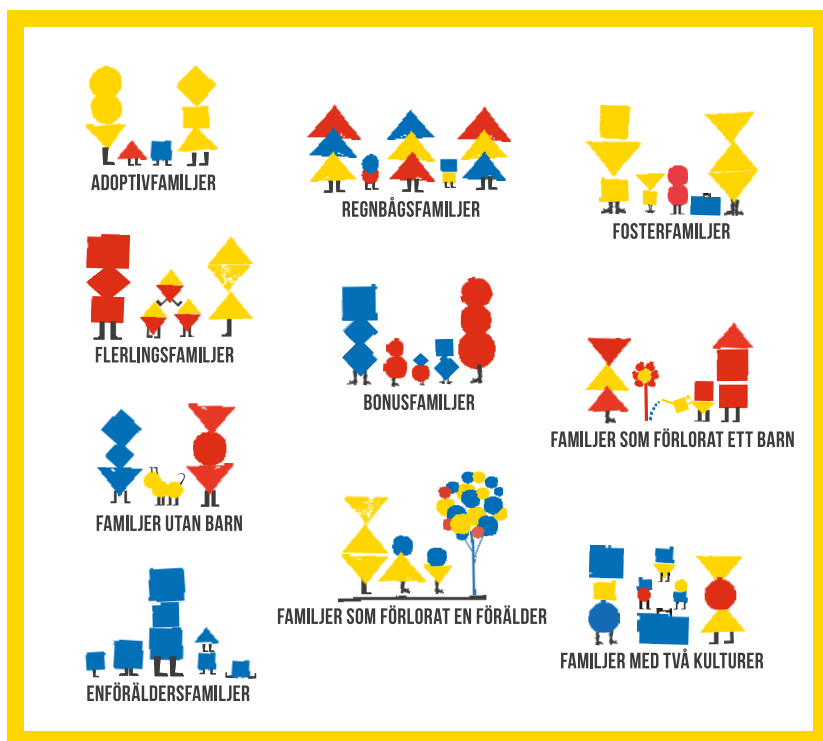
## Minst var tredje familj är en stjärnfamilj

Fler än var tredje barnfamilj i Finland är en stjärnfamilj. Det är svårt att uppskatta det exakta antalet, eftersom statistiken inte alltid motsvarar det verkliga livet. Familjeformen kan variera flera gånger under en människas liv, och en familj kan också höra till flera statistiska kategorier samtidigt.

Med stjärnfamiljer avses i den här guiden familjer som på något sätt avviker från standardfamiljen. Familj syftar i den här guiden inte bara på barnfamiljer – guiden tar också upp barnlösa och arbetslivets stöd för familjebildning.

Mångfalden begränsas inte till de familjeformer som tas upp i den här guiden. Utöver familjestrukturen kan mångfalden hänföra sig till en familjemedlems särskilda behov, såsom i familjer med närstående vårdare och familjer med barn med särskilda behov.

Den avgränsning av familjernas mångfald som används i guiden grundar sig på den expertis som finns i nätverkets organisationer. Alla familjeformer på bilden har en egen organisation där du får mer information och stöd.



## Tips för stöd till alla familjer

Även om en del av stjärnfamiljernas situationer kanske är främmande för arbetsgemenskapen är det bra att förbereda sig för dem på alla arbetsplatser.

### SÅ HÄR KOMMER DU I GÅNG:

- Respektera den anställdas egen familjedefinition och flexa enligt den.
- Skaffa information på förhand om stjärnfamiljernas situationer. Om situationen är ny för dig, berätta det för familjen. Lova lyssna och lära dig.
- Ibland behöver en viss familjesituation mer flexibilitet än andra. Se till att de övriga i arbetsgemenskapen inte belastas av flexibiliteten – upprätthåll ett gott arbetsklimat.
- Flexa vid behov från kollektivavtalets och lagens familjedefinitioner till exempel när en anställd behöver vårdledigt för att sköta ett sjukt barn eller har förlorat en närstående.
- Skapa ett öppet arbetsklimat för samtal om familjer, barn, familjebildning och förhoppningar, kriser och andra familjesituationer.
- Bered rum för mångfald och olika språk och kulturer i arbetsgemenskapen redan innan det finns behov av det.
- Utrota och förebygg diskriminering och diskriminerande språk. Fundera över dina egna förutfattade meningar och ditt sätt att tala om barn, föräldrar och familjer.
- Berätta för de anställda om de familjevänliga rutinerna och gör upp en familjevänlighetsplan som tar hänsyn till olika slags föräldraskap, familjeformer och situationer och även barnlösas behov.

### KOM OCKSÅ IHÅG DE HÄR TIPSEN:

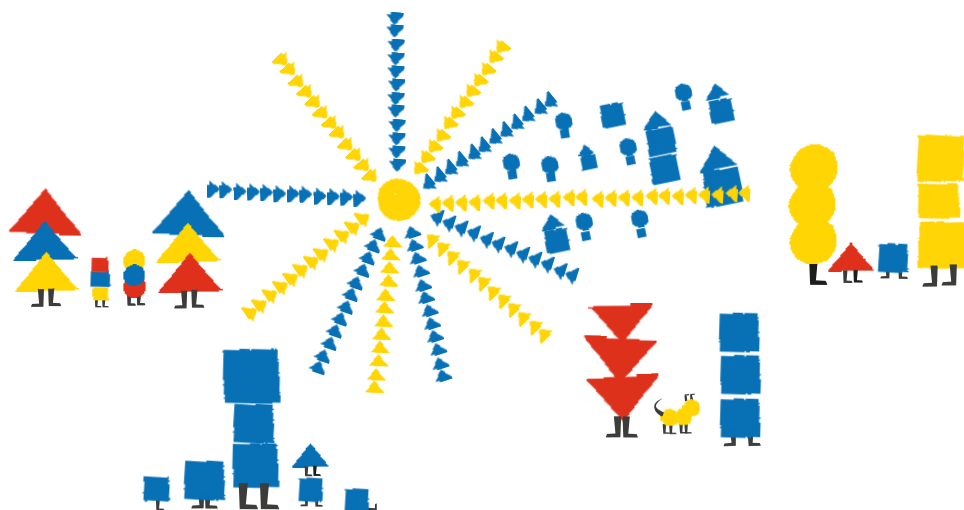
1. Tillämpa flextid och hör de anställdas åsikter om arbetstidsmodellerna. Gör skiftbyten och skiftslut så förutsägbara som möjligt.
2. Erbjud möjligheter till distansarbete. Skapa en kultur som stöder distansarbete och flexibilitet på arbetsplatsen.
3. Ge möjligheter till deltidsarbete, förkortad arbetstid samt ledigheter med och utan lön. Minska arbetsmängden i proportion till arbetstidsförkortningen.
4. Skaffa vikarier.
5. Avlöna en barnskötare till exempel när ett barn insjuknar eller när föräldern är på arbetsresa.

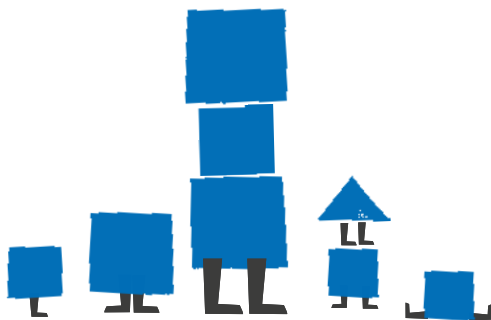
# Ta hänsyn till alla familjeformer i familjevänligheten

---

I det här avsnittet får du tips om hur du kan göra vardagen smidigare för regnbågsfamiljer, bonusfamiljer, enföräldersfamiljer, familjer med två kulturer, flerlingsfamiljer, barnlösa och personer som får fertilitetsbehandling, adoptivfamiljer och familjehemsfamiljer.

Medarbetarna i arbetsgemenskapen lever i olika familjesituationer och behöver individuell flexibilitet som tar hänsyn till de utmaningar i att kombinera vardag och arbete som är typiska för just deras egen familjeform. Det är ingen lätt uppgift att ta individuell hänsyn till arbetsgemenskapens medarbetare och deras olika familjeformer och situationer utan att samtidigt framhäva deras olikhet. Till exempel vårdnadshavaren i en regnbågsfamilj eller enföräldersfamilj behöver förståelse och flexibilitet i sin situation men vill samtidigt bli behandlad som andra i gemenskapen.





## Enföräldersfamiljer

---

Nästan var fjärde barnfamilj är en enföräldersfamilj. I en enföräldersfamilj bor föräldern med barnet eller barnen utan partner. Föräldern ansvarar för barnets vårdnad ensam eller tillsammans med den andra föräldern som bor i ett annat hem.

Barnet bor officiellt hos boföräldern. Barnet kan bara ha en officiell hemadress och därför blir den ena föräldern officiellt boförälder och den andra umgängesförälder.

Barn som bor växelvis i två hem kan dock spendera lika mycket eller näs-

tan lika mycket tid i bägge, och då är båda föräldrarna i praktiken boföräldrar. I en del familjer bor barnet växelvis hos föräldrarna enligt principen vecka-vecka, men i fråga om mindre barn finns det många olika arrangemang.

När föräldrarna har gemensam vårdnad ansvarar bägge för barnets vård och fostran och fattar de viktiga besluten om barnet tillsammans. Barnet kan också ha andra vårdnadshavare vid sidan av föräldrarna. De kallas extra vårdnadshavare.

### ENFÖRÄLDERSFAMILJERNAS VÅRDNADSHAVARE I ARBETSLIVET

Arbetsplatsens familjevänlighet kan grunda sig på antagandet att den arbetande föräldern har en partner med flexibla arbetstider och ett skyddsnet som delar ansvaret för att sköta barnen. Så är det ändå inte alltid, eftersom möjligheterna att dela ansvaret kan variera i hög grad också i familjer med två eller flera föräldrar.

I enföräldersfamiljer som inte har en annan förälder eller vårdnads-

havare att dela ansvaret för barnet med löper vardagen i regel bra, men situationen kan också medföra särskilda utmaningar när det gäller att kombinera arbete med föräldraskap. En del enföräldersfamiljer kan utöver flextid, flexibla arbetsskift eller distansarbetsmöjligheter också behöva kortare arbetsdagar, oavlönade ledigheter eller deltidarbete.

Andra kan i sin tur behöva fler skift

och arbetstimmar. Enföräldersfamiljen har bara tillgång till en vuxens inkomster, och därför är de ofta ekonomiskt mer utsatta än andra familjer.

De totala kostnaderna för barnet kan också vara högre om barnet bor

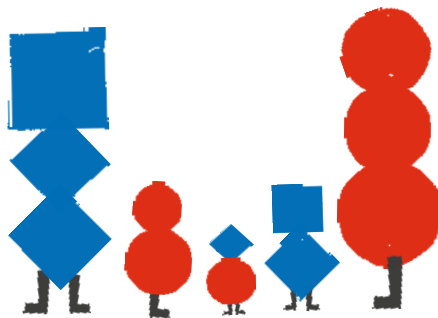
i två hem. Bägge föräldrarna behöver en tillräckligt stor bostad så att barnet kan bo hos dem växelvis. Det här kan skapa ett ekonomiskt tryck i synnerhet på föräldrar med låga inkomster.

## TIPS

- Sätt som mål för familjevänligheten att varje förälder med ansvar för vården av barn ska ha möjlighet att klara sig utan skyddsnet.
- Bjud in föräldern till samtal om hur du kan göra det lättare att kombinera arbete med familj. Ge stöd i förändringar i livet när en anställds familjesituation förändras till exempel pga. partners död (s. 29) eller skilsmässa (s. 32).
- Flexa med arbetstider och skiftscheman, ge möjligheter till distansarbete, ledigheter med eller utan lön, tilläggsarbete eller deltidsarbete efter den anställdas behov.
- Behovet av flexibilitet kan variera enligt barnets boendeveckor. Föräldern till ett barn som bor växelvis hos föräldrarna kan till exempel behöva större flexibilitet bara när barnet bor hos föräldern eller behöver hämtas från en annan ort.
- Se alltid till att det finns vikarier så att de andra anställda inte belastas och så att alla upplever familjevänligheten som rättvis och jämlik.

## UNDVIK ATT SÄGA

- Det var ju du själv som ville skiljas.
- Men så hemskt att du blivit alldeles ensam!
- Har barnet ingen annan förälder som kan sköta det?
- Har du redan skaffat en ny pappa/mamma åt barnen?



## Bonusfamiljer

---

En bonusfamilj består av två vuxna varav åtminstone den ena har ett barn under 18 år. Cirka var tionde barnfamilj är en bonusfamilj. Andelen minderåriga barn i bonusfamiljer utgör cirka tio procent av alla barn.

I verkligheten är antalet barn, unga och föräldrar i bonusfamiljer ännu större. Den statistiska avvikelsen beror på att Finlands officiella statistik som bonusfamiljer endast räknar familjer med vuxna av olika kön samt personer som är skrivna i samma hushåll. Av växelvis boende barns eventuella bonusfamiljer statistikförs bara den där barnet är skrivet.

Bonusfamiljerna har ofta mer komplicerade familjerelationer än kärnfamiljer: de kan ha ett eller flera barn från den ena eller bägge föräldrarnas tidigare förhållanden, och dessutom kan föräldrarna i bonusfamiljerna ha gemensamma barn. I bakgrunden ligger till exempel att föräldrarna skilt sig eller den andra föräldern avlidit, eller att föräldern från början varit ensamförälder.

I många familjer talar man numera om bonusföräldrar och bonussyskon, i stället för styvföräldrar och styvsyskon.

### BONUSFAMILJERNAS FÖRÄLDRAR I ARBETSLIVET

Föräldrarna i bonusfamiljer med små barn kan uppleva liknande utmaningar i vardagen som enföräldersfamiljernas föräldrar. Bonusfamiljen kan få hjälp av många åtgärder som också stöder enföräldersfamiljernas föräldrar.

Bonusföräldern har inga juridiska skyldigheter gentemot sin partners

barn – ibland heller inga rättigheter, till exempel när ett bonusbarn insjuknar plötsligt och bonusföräldern vill stanna hemma och sköta barnet. Trots det beaktas bonusföräldrarnas inkomster till exempel vid beräkningen av familjens bostadsbidrag eller utkomststöd.

Familjeformen kan också påverka

relationerna till far- och morföräldrar eller svärföräldrar. I din arbetsgemenskap kan det till exempel finnas en arbetskamrat som behöver familjevänlig flexibilitet för att sköta sina bonusbarnbarn eller som djupt sörjer förlusten av en bonussvärförälder. Alla sådana situationer bör betraktas som lika betydelsefulla som biologiska relationer.

Eftersom en anställd som vuxit upp i eller bildat en bonusfamilj kan ha fler och mer komplicerade viktiga närrelationer än en som vuxit upp eller lever i en kärnfamilj, är det bra om du själv kan vidga din uppfattning om vad som kan utgöra en närrelation. Låt det synas i praxis på arbetsplatsen.

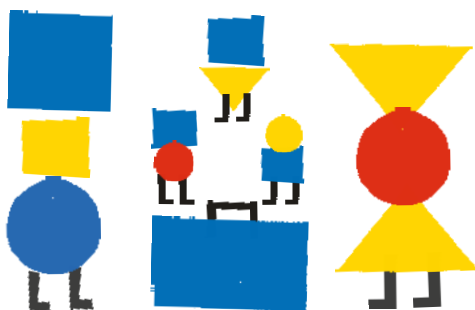
## TIPS

- Var flexibel med de anställdas önskemål som relaterar till barns växelvisa boende.
- Låt de anställda själva definiera vilka relationer som är viktiga för dem. Ta utöver bonusföräldrar också hänsyn till exempelvis bonusfar- och morföräldrar när du tillämpar familjevänliga rutiner på arbetsplatsen.
- Inför en inkluderande familjeuppfattning som respekterar socialt föräldraskap och ta in den i arbetsgemenskapens lokala avtal, familjevänlighetsplan eller andra planer som beskriver familjevänliga rutiner.
- Bevilja alltid avlönad vårdledighet när en bonusförälder behöver sköta ett plötsligt insjuknat barn även om det inte anges i kollektivavtalet.
- Förminska inte den sorg som en anställd kan känna över förlusten av till exempel sitt bonusbarn, bonusbarnbarn, sin bonusförälder eller bonussvärförälder. Stöd också den sörjande med avlönad ledighet (s. 26).

[www.supli.fi/sv](http://www.supli.fi/sv)

## UNDVIK ATT SÄGA

- Har ni egna barn också?
- Ska ni gå bara familjen eller kommer din partners barn också med?
- Vilken komplicerad familjesituation du har.



## Familjer med två kulturer

---

I en familj med två kulturer är föräldrarna födda i olika länder: den ena är född i Finland och den andra utomlands, eller bägge bor i Finland men är födda utomlands i olika länder.

I Finland finns nästan 83 000 samboende eller gifta par och familjer med två kulturer där den ena av partnererna är född i Finland och den andra utomlands. Dessutom finns det i Finland över 10 000 familjer med två kulturer där bägge partnererna är födda

utomlands men i olika länder.

Fler än 152 000 barn och unga under 30 år har bikulturell bakgrund. Av dem är cirka 107 000 under 18 år.

Bikulturalism är ett sätt att beskriva familjernas liv med två kulturer. Språk, kulturer, religioner och seder kan smälta samman i familjen. Familjen kan tala två eller flera språk och fira högtider enligt bägge föräldrarnas kulturella traditioner.

### BIKULTURELLA FAMILJERS FÖRÄLDRAR I ARBETSLIVET

Familjer med två kulturer möter ofta liknande problem i arbetslivet som invandrare: den som flyttat till Finland ska lära sig språket, hitta arbete eller studieplats, få sina examina erkända i Finland och integreras. Ofta behöver familjen information till exempel om den sociala tryggheten, rättigheterna och skyldigheterna i arbetslivet samt tillståndsbyråkratin.

Den som flyttat till Finland eller partneren som tagit hens efternamn kan utsättas för diskriminering på arbetsmarknaden. Även bristfälliga

språkkunskaper kan göra det svårt för den inflyttade att hitta arbete, och samtidigt bromsar arbetslösheten utvecklingen av språkkunskaperna.

Det syns inte alltid utanpå att en anställd hem är mångkulturellt och flerspråkigt. Om kulturen på arbetsplatsen tillåter diskriminerande kommentarer om personer från andra kulturer eller länder, kan den som lever i en familj med två kulturer utsättas för rasism trots att hen själv inte har utländsk bakgrund.

Därför är det viktigt att bygga upp

en mångfaldig, icke-diskriminerande och jämlik arbetsgemenskap redan innan den inkluderar en anställd som skulle kunna utsättas för diskriminering.

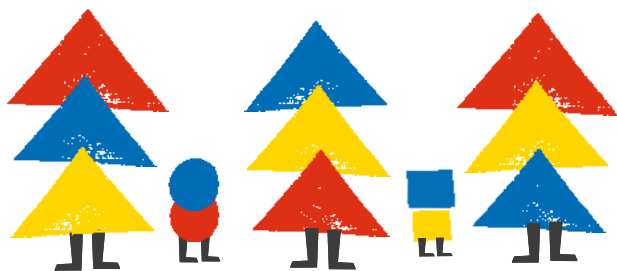
## TIPS

- Förmedla information till en inflyttad anställd om hens rättigheter och skyldigheter i arbetslivet. Hjälプ den anställda i tillståndsärenden och med den sociala tryggheten samt andra praktiska arrangemang.
- Gör arbetsgemenskapen genuint mångfaldig så att den respekterar olika kulturer och språk och visar förståelse. Ordna till exempel möjlighet till bönestunder och bevilja en ledig dag med lön vid tidpunkter som är viktiga för den som kommer från en annan kultur.
- Skapa god praxis för att förebygga rasism och diskriminering. Är det till exempel nödvändigt att den anställda behärskar finska eller svenska fullständigt? Skulle ni kunna pröva anonym rekrytering? Är det möjligt att ordna utbildning i antirasism för personalen? Berätta också i arbetsplatsannonserna att ni uppskattar mångfald.
- Bevilja oavlönad ledighet av familjeskäl eller möjlighet till distansarbete utomlands. Den inflyttades familj bor kanske långt från Finland och hen kan ha tillfälliga behov av längre frånvaro för att besöka sina närstående.
- Den inflyttade kan ha en annorlunda familjeuppfattning eller ett annat sätt att hantera sorg (s. 26). Respektera det. Vi är alla individer och vårt sätt att hantera sorg påverkas mer av personligheten än av den kulturella bakgrunden.

[www.familiar.fi](http://www.familiar.fi) (på finska och engelska)

## UNDVIK ATT SÄGA

- Men så bra finska/svenska ditt barn talar!
- Måste du ränna utomlands hela tiden?
- Aj din partner är från Kina, jag tycker också om att äta på kinesiska restauranger.



## Regnbågsfamiljer

---

En regnbågsfamilj är en barnfamilj där minst en av föräldrarna hör till en sexuell minoritet och en könsminoritet eller någondera. Familjerna har många olika former: föräldrarna kan vara två kvinnor eller två män, eller barnet kan från början ha haft fler än två föräldrar.

Statistikcentralens statistik visar att regnbågsfamiljerna ökat i antal de senaste åren. Det är ändå omöjligt att statistikföra antalet regnbågsfamiljer eftersom ett barn officiellt endast kan vara skrivet i ett hem och könsmångfald eller sexuell läggning inte statistikförs.

Statistikcentralen för inte heller statistik över barnfamiljer med samboende föräldrar av samma kön. Statistikföreningen av olika familjeformer försvåras dessutom av att regnbågsfamiljerna också kan vara till exempel bonusfamiljer, enföräldersfamiljer och familjer som upplevt ofrivillig barnlöshet.

Med klöverfamiljer avses familjer som bildats av fler än två föräldrar. Ett barn kan ändå enligt lag endast ha två juridiska föräldrar, vilket leder till att klöverfamiljer med tre eller fyra föräldrar blir osynliga. Barnet kan dock ha fler än två vårdnadshavare.

### REGNBÅGSFAMILJERNA I ARBETSLIVET

En del av regnbågsfamiljerna är fortfarande osynliga. Trots att det allmänna klimatet förändrats i hög grad under de senaste decennierna kan regnbågsfamiljerna oroa sig för diskriminering och därför dölja sin verkliga familjeform i arbetslivet.

Därför kanske du tror att ingen i din arbetsgemenskap lever i en regnbågsfamilj. Det kanske stämmer – eller så inte. Om det inte finns rum för mång-

fald i din arbetsgemenskap kan det hända att anställda med regnbågsfamiljer inte vågar tala om sin familjesituation.

När en anställd bildar familj är det ofta den tidpunkt då hen måste berätta om sin familjeform för arbetsgemenskapen för att få de rättigheter som följer med familjebildningen. Det kan göra arbetskamraterna förbryllade och de kan till exempel undra om den

anställda har rätt till familjeledigheter.

När regnbågsfamiljen har en eller två föräldrar har dessa samma behov av att kombinera arbete med familj som andra föräldrar. När familjen har fler än två föräldrar kan det vara svårt för de föräldrar som inte är juridiska föräldrar att få rätt till familjevänlig flexibilitet och andra rättigheter i fråga om barnet.

När en familjemedlem upplever könsinkongruens medför det särskilda utmaningar för familjelivet. En del trans- och intergenderpersoner fattar beslut om könskorrigering först i vuxen ålder efter att de bildat familj.

## TIPS

- Om den anställda önskar att hens familjesituation hemlighålls, respektera det.
- Om den anställda vill tala om sin familj, låt familjen definiera sig själv. Du kan till exempel fråga vem som hör till familjen och hur den anställda önskar att du ska tala om familjen.
- Förminska ingens föräldraskap. Stöd alla föräldrar i regnbågsfamiljer med familjevänlig flexibilitet även om de inte är juridiska föräldrar eller vårdnadshavare eller om barnet i huvudsak bor annanstans.
- Flexa när du märker att lagstiftningen och kollektivavtalen inte erkänner alla föräldrar i en regnbågsfamilj. Det kan till exempel hända när en anställd behöver ledigt för att vårda ett plötsligt insjuknat barn eller för att hen förlorat en närstående.
- Stryk onödiga könsuppdelning i arbetsplatsens anvisningar och praxis så att alla kön blir uppmärksammade. Kom ihåg att föräldraskap inte bygger på biologi eller föräldrarnas parförhållande och inte alltid är juridiskt.
- Bered rum för samtal om regnbågsfamiljer och andra familjeformer samt familjebildning. Delta i firandet av regnbågsmångfalden till exempel i samband med Pride-evenemang men skapa också annan praxis i arbetsgemenskapen som bereder rum för mångfald.
- Låt pappor och andra icke-födande föräldrar räkna in rådgivningsbesök i arbetstiden.
- Flexa efter de anställdas behov i anslutning till familjebildning – till exempel för fertilitetsbehandlingar, adoptionsrådgivning och coachning för familjehemsföräldrar.

- Undvik kommentarer om kroppen, könet, kvinnlighet och moderskap under väntetiden. Om den anställda inte är kvinna till sin könsidentitet vill hen inte nödvändigtvis bli kallad mamma eller få könsuppdelande kommentarer om sin kropp.

[www.sateenkaariperheet.fi/sv](http://www.sateenkaariperheet.fi/sv)

## UNDVIK ATT SÄGA

- Jag flexar bara med barnets riktiga föräldrar.
- Hur vet ni vem som är barnets riktiga förälder?
- Var ska barnet få en manlig/kvinnlig förebild?





## Flerlingsfamiljer

---

En flerlingsfamilj är en familj som får fler än ett barn på samma gång, dvs. tvillingar, trillingar eller fyrlingar. En flerlingsfamilj kan också ha enskilt födda barn utöver flerlingssyskonen.

I Finland föds årligen tvillingar i cir-

ka 600–650 familjer och trillingar i cirka 5–10 familjer. Fyrlingar är mycket sällsynta i Finland. Cirka 10 procent av flerbördsgraviteterna härrör från fertilitetsbehandlingar.

### FLERLINGSFÖRÄLDRARNA I ARBETSLIVET

När det i en familj föds inte bara ett utan två, tre eller fyra barn på en gång påverkar oförutsägbarheten i synnerhet vardagen och familjens ekonomi. Arbetsmängden är större än i familjer där det föds ett barn.

Flerlingsföräldrarna kanske önskar flexibilitet, såsom möjlighet att arbeta deltid. Även barnens sjukdomar och utgifterna för barnens hälsa och hobbyer kan kräva flexibilitet i arbetslivet.

Samtidigt är det motiverande för föräldern att arbeta. Flerlingsföräldrar betraktar ofta arbetet som en bra motvikt till familjens vardag och föräldrarna är engagerade i sitt jobb. Föräldrarnas förmåga att organisera, prioritera och agera i snabbt förän-

derliga situationer utvecklas långt i flerlingsvardagen.

Flerlingsbarn föds ofta för tidigt, tvillingar vanligen cirka en månad före beräknad nedkomst. En flerbördsgravitet är alltid en riskgravitet och därför är uppföljningsbesöken under graviditeten fler än genomsnittet. Var beredd på att den blivande flerlingsföräldern kan behöva bli ledig från arbetet tidigare.

Om en tvillingförälder använder en stor del av familjeledigheterna före återgången till arbetet är hen i snitt borta en kortare tid än en förälder som har familjeledigt med två barn som fötts vid olika tidpunkter.

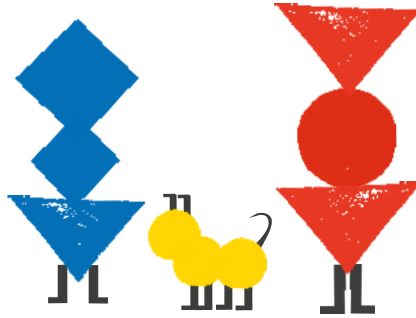
## TIPS

- Fråga den anställda vad hen önskar sig och lyssna på önskemålen. Förhåll dig positiv till kombinerandet av arbetet och flerlingsvardagen och säg alltid ja när det är möjligt.
- Var beredd på att den blivande flerlingsföräldern kan behöva bli ledig från arbetet tidigare än genomsnittet.
- Läs på om flerlingsfamiljernas familjeledigheter. Flerlingsföräldrar har rätt att vårda barnen tillsammans en längre tid än föräldrar som får ett barn. Föräldrar till barn som vårdas på sjukhus har utöver familjeledighet också rätt till bland annat specialvårdspenning.
- Berätta att ni också uppmuntrar pappor och andra föräldrar att ta ut familjeledighet.
- När en anställd eller en arbetskamrat berättar om sin graviditet är det bästa svaret att gratulera. Det gäller också flerbördsgraviditeter.
- Lär dig flerlingarnas namn, kalla dem inte bara till exempel tvillingarna eller trillingarna.
- Om ni i arbetsgemenskapen brukar uppmärksamma till exempel barnens examina med gåvor, ge en gåva till varje flerling.

[www.monikkoperheet.fi/sv](http://www.monikkoperheet.fi/sv)

## UNDVIK ATT SÄGA

- Två går ju lika bra som ett!
- Aj ska ni få tvillingar! Mitt varma deltagande.
- Har era barn fått sin början den naturliga vägen?



## Barnlösa och fertilitetsbehandlingar

Ofrivillig barnlöshet är vanligt i Finland: cirka vart femte finländskt par som vill ha barn upplever ofrivillig barnlöshet i något skede av sitt liv.

En del av dem som drabbas förblir barnlösa, men en stor del får barn till slut. År 2019 var 30 procent av männen och 20 procent av kvinnorna i åldern 40–44 år barnlösa – en del av dem självalt, en del inte.

När barnlösheten är ofrivillig orsakar det ofta en kris och långvarig sorg.

Till barnlöshetskrisen hör humörsvingningar och till och med depression, utdragen stress och till exempel koncentrationssvårigheter.

Stressen orsakas förutom av själva behandlingarna också av svårigheterna att passa in dem i vardagen. Cirka fem procent av barnen i Finland föds med hjälp av fertilitetsbehandling.

Det finns familjer som längtar efter syskon som aldrig kommer. Då talar man om sekundär barnlöshet.

### BARNLÖSA I ARBETSLIVET

Kommer arbetsgemenskapen överens om ledigheter på barnfamiljernas villkor? Förväntas den som inte har barn alltid flexa när de som har barn vill ta semester? Enkäter som genomförts av föreningen för ofrivilligt barnlösa Simpukka ry visar att många barnlösa upplevt ojämlig behandling till exempel när det gäller att komma överens om ledigheter och arbetsskift.

Samtidigt kan de barnlösa ha familjerelationer som de önskar ska bli beaktade i arbetslivet, såsom vårdansvar för sina föräldrar, bonusbarn, bo-

nusbarnbarn eller andra närstående. De kan också ha andra behov av och önskemål om flexibilitet.

Fertilitetsbehandlingar kan kräva sjukledighet eller ledigt från arbetet. De kan vara psykiskt och fysiskt ansträngande särskilt för dem som försöker bli gravida.

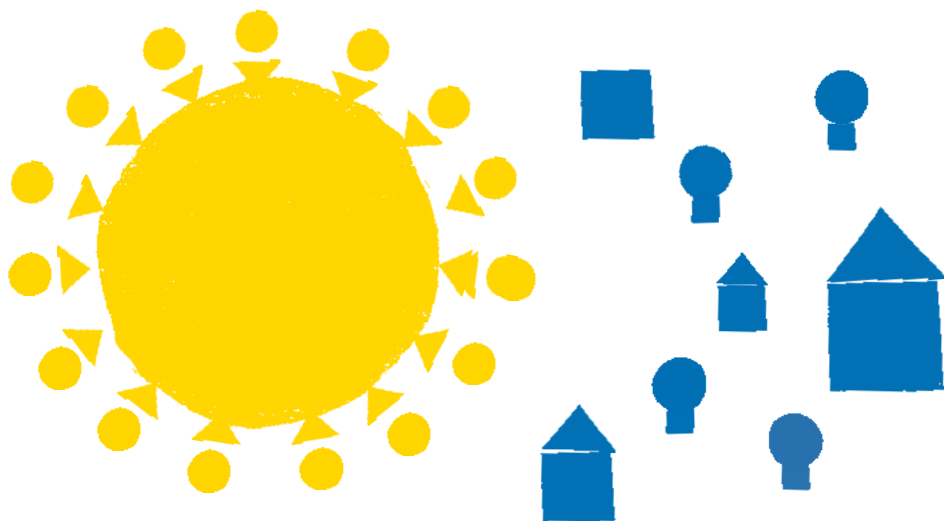
Även missfall är mycket vanliga bland ofrivilligt barnlösa. Ett missfall är alltid en stor förlust och kan orsaka en psykisk kris och behov av sjukledighet på grund av smärtor eller andra fysiska symtom.

Att en anställd får fertilitetsbehandling kan för arbetsgivaren framgå av sjukintyg eller när den anställda måste berätta orsaken till att hen behöver flexibilitet för att kombinera behandlingarna med arbetet. När arbetsgivaren får reda på den anställdas önskan att bilda familj kan det utsätta den som får fertilitetsbehandling för liknande diskriminering som gravida utsätts för.

Den anställda vet ofta inte på förhand hur arbetsgemenskapen, ledningen och personalförvaltningen för-

håller sig till fertilitetsbehandlingar. Många är också i onödan rädda för att bli uppsagda, diskriminerade eller osakligt bemötta.

Att en person inte har barn minskar inte personens yrkesskicklighet. Barnlösa personer jobbar med barn och familjer i olika branscher. Kompetens kräver inte personlig erfarenhet av föräldraskap och arbetsgemenskapen måste ingripa i situationer där barnlösa anställdas yrkesskicklighet ifrågasätts på grund av att de är barnlösa.



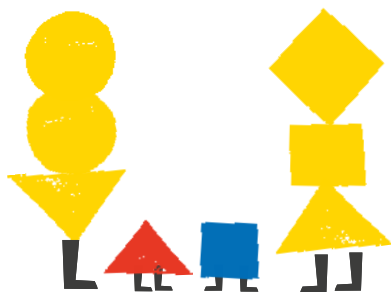
## TIPS

- Förringa inte barnlöshet, fertilitetsbehandling eller missfall.
- Beakta även andra än småbarnsföräldrarnas behov vid familjevänlig flexibilitet. Behandla barnlösa anställda likvärdigt till exempel vid planeringen av arbetsskift och ledigheter.
- Flexa för fertilitetsbehandlingar och betala alltid lön för sjukledigheter i anslutning till behandlingar.
- Stöd anställda i kris genom flexibilitet. Ge möjlighet till deltidarbete, distansarbete eller lättare arbetsuppgifter.
- Anställda som genomgår en barnlöshetskris kan ha hjälp av samtalsstöd hos företagshälsovården.
- Observera att barnfamiljsfokuserade samtal kan utestänga de barnlösa även om det inte är meningen och att även barnlösa kan utsättas för diskriminering eller diskriminerande kommentarer.
- Ge möjlighet till exempelvis distansarbete eller frånvaro från gemensamma sammankomster under "Barn med på jobbet"-dagar. De kan vara tunga för en del anställda.
- Flexa enligt allas familjevänlighetsönskemål även om du inte vet orsaken.

[www.simpukka.info](http://www.simpukka.info) (på finska)

## UNDVIK ATT SÄGA

- Ska du skaffa barn/flera barn?
- Du kan säkert jobba övertid och över julen då du inte har barn.
- Det här kan du inte förstå då du inte har egna barn.
- Sluta stressa så nappar det nog. Du kan ju alltid adoptera.



## Adoptivfamiljer

---

Barn adopteras både i hemlandet och från utlandet. När ett barn adopteras utifrån till familjen talar man om extern adoption. Antalet externa adoptioner i Finland uppgår till 30–50 årligen.

Antalet barn som adopteras internationellt varierar, men de senaste åren har ungefär 70–100 barn per år adopterats till Finland från utlandet. Utöver de externa adoptionerna från

utlandet och inom Finland förekommer också familjeinterna adoptioner och vuxenadoptioner.

Många adoptivföräldrar har upplevt barnlöshet och fertilitetsbehandlingar innan de påbörjat adoptionsprocessen. I familjen kan det också finnas både biologiska och adopterade barn. Adoption leder ändå alltid till att man får egna barn, riktiga föräldrar och riktiga syskon.

### ADOPTIVFÖRÄLDRARNA I ARBETSLIVET

Att adoptera kan för föräldrarna innebära en lång väntan och arbetsplatsen behöver vara beredd på att flexa snabbt när adoptionen blir verklighet. Genom att visa flexibilitet inför adoptionsresan respekterar du din anställdas föräldraskap från början. Föräldraskapet är verklighet redan innan föräldern träffar sitt barn för första gången.

Vid inhemsk adoption kan föräldern få kännedom om barnet endast några dagar innan hen får sitt barn. Vid internationell adoption kan det kräva mer tid att ordna resan och då har

också arbetsgivaren mer tid att förbereda sig. Adoptionsresan utomlands kan vara från några veckor till flera månader.

Ofta måste adoptivföräldrarna använda semesterar eller ta ledigt utan lön för adoptionsresorna. Om det är möjligt att ordna arbetsuppgifterna på distans kan det vara till stor hjälp för föräldern på resan så att hen inte behöver ta ut långa oavlönade ledigheter.

Föräldrar till adoptivbarn kan via sina barn utsättas för rasism även om de själva är vita. De kan vara noga

med att diskriminerande kommentarer inte får förekomma i arbetsgemenskapen, och därför är det bra att diskutera mångfaldstemat med de anställda.

Anställda som själva adopterats till Finland från utlandet kan ha upplevt rasism och mobbning hela sitt liv i synnerhet om de inte är vita. En anställd som adopterats till Finland som barn är finländare och har en finländsk identitet. Observera att hen

trots det ständigt kan identifieras fel som utlänning i det övriga samhället. Se till att arbetsgemenskapen inte bidrar till den upplevelsen.

När en blivande adoptivförälder berättar om adoptionsprocessen i arbetsgemenskapen kan hen utsättas för diskriminering i samband med familjebildning, vilket är förbjudet enligt lag. Om en anställd sägs upp eller permitteras mitt i adoptionsprocessen kan det avbryta processen.

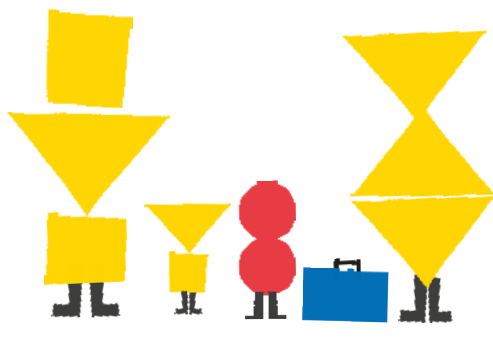
## TIPS

- Var flexibel och hjälp adoptivföräldern att åka på adoptionsresa så fort som möjligt. Båda föräldrarna åker på adoptionsresan.
- Ingrip i rasism och diskriminerande språk. Främja mångfald i din arbetsgemenskap så att den har rum för olikhet och olika tanke- och tillvägagångssätt.
- Förringa inte adoptivföräldrarnas eller adoptivbarnets relationer till familjemedlemmarna även om de inte är biologiska.
- Uppsägning eller permittering av någondera föräldern kan påverka adoptionsprocessen och till och med avbryta den.

[www.adoptioerheit.fi/sv](http://www.adoptioerheit.fi/sv)

## UNDVIK ATT SÄGA

- Har ni egna barn också?
- Vilken nationalitet har ert barn nu igen?
- Varifrån är du hemma? *Till adopterade.*



## Familjehemsfamiljer

---

I Finland finns cirka 10 000 omhändertagna barn och unga som bor någon annanstans än hos sina juridiska föräldrar.

Om vården utom hemmet ordnas som familjevård, kallas föräldrarna familjevårdare. Numera talar man också om familjehem och familjehemsföräldrar i stället för fosterfamiljer och fosterföräldrar. Av de barn och unga som placerats i vård utom hemmet har nästan alla under 6 år placerats i familjevård.

Barnet kan vara placerat i en släktings eller närståendes familj eller i en för barnet okänd familj. Med familjehem avses ett privathem där barnet får familjevård.

Föräldrarnas och vårdnadshavarnas uppgifter fördelas mellan den kommunala myndigheten, föräldrarna, vårdnadshavarna och familjevårdarna. Familjevårdaren sköter barnets omsorg och fostran i vardagen och ansvarar också för det vardagliga beslutsfattandet.

### FAMILJEVÅRDARNA I ARBETSLIVET

En del familjevårdare sköter de placerade barnen i hemmet som huvudsyssla, andra kombinerar arbete och familjevård. Ibland är det för barnets bästa att flytta till familjen med snabb tidtabell. Då behöver en anställd som är familjevårdare ledigt eller andra flexibla arrangemang snabbt. Tidsschemat för placeringen av barnet kan också ändras av orsaker som inte beror på familjevårdaren.

Ofta förutsätts familjevårdaren

stanna hemma med barnet det första året, ibland till och med de två första åren. I vissa situationer kan familjevårdaren vilja arbeta deltid. Att stanna hemma är särskilt nödvändigt om det placerade barnet har särskilda behov. Barnet kan till exempel ha trauman eller andra utmaningar som gör att det behöver mer stöd av familjevårdaren än andra barn i samma ålder.

Familjevårdaren har rätt att stanna hemma med ett placerat barn tills

barnet fyller tre år. Familjevårdaren kan också få partiell vårdledighet för att sköta barnet tills det andra läsåret i den grundläggande utbildningen avslutas, för barn med förlängd läroplikt det tredje läsåret. Familjevårdaren har också rätt att stanna hemma för att vårda ett barn under 10 år när barnet insjuknar.

Det är bra att skapa en öppen samtalskultur på arbetsplatsen där chefen eller personalförvaltningen kan disku-

tera med en anställd som överväger att bli familjevårdare och fundera över arbetsarrangemang och vikariat i olika situationer.

Frågor som gäller barnets klientrelation hos barnskyddet är sekretessbelagda. Det innebär i vissa situationer att familjevårdaren inte kan berätta mycket om sin familjesituation eller motivera sitt behov av familjevänlig flexibilitet. I sådana situationer är det särskilt viktigt att lita på den anställda.

## TIPS

- Bygg en öppen samtalskultur där det är lätt och tryggt för den som planerar bli familjevårdare att tala om sina planer och behov i anslutning till placeringen av barnet.
- Erbjud familjevänlig flexibilitet när familjevårdaren behöver det. Lita på din anställda: familjevårdare kan inte alltid tala öppet om sin situation på grund av tystnadsplikt.
- Var flexibel när familjevårdaren får veta om ett barn som ska placeras.
- Förringa inte familjevårdarnas relation till de placerade barnen eller de nära relationerna för en anställd som vuxit upp i familjehem. Barnet kan ha viktiga relationer i både familjehemmet och ursprungsfamiljen.
- Berätta för familjevårdaren att hen gör ett värdefullt arbete och visa det också.
- Fråga, var intresserad och tala om familjen, men fråga inte om barnens bakgrund eller deras närstående. Bli inte sårad om den anställda svarar "det här kan jag inte tala om".
- Också familjehemsfamiljen är en familj. Undvik alltså att tala om egna barn och placerade barn. Lyssna på vilka begrepp den anställda använder om sin familj och använd dem.

[www.perhehoitoliitto.fi](http://www.perhehoitoliitto.fi) (på finska, innehåller också svenskspråkig information)

# Ge stöd i kriser

---

En närståendes död berör väldigt många människor i arbetslivet varje år. Arbetsförmågan hos en medlem i arbetsgemenskapen kan också försvagas till följd av någon annan kris i familjen, till exempel separation eller skilsmässa. På sidan 19 behandlas kriser i anslutning till ofrivillig barnlöshet som kan försämra arbetsförmågan.

I det här avsnittet får du tips om hur du kan stödja en medlem i arbetsgemenskapen som förlorar en närstående eller genomgår separation eller skilsmässa. Du får särskilt tips för situationer där någon i personalen förlorat sitt barn eller sin partner.

## Stöd för sörjande i arbetsgemenskapen

---

I arbetsgemenskapen förväntas en anställd ofta återhämta sig snabbt från sin sorg och lämna sina känslor utanför arbetslivet. Arbetskamraterna kan inte alltid förhålla sig till den sörjande eller vara finkänsliga.

De kanske undviker den sörjande eller ignorerar sorgen helt och hållet. Chefen eller arbetskamraterna kan vara frustrerade om den anställda inte genast återfår samma arbetsförmåga eller "kommer över det".

Det är omöjligt att kväva sorgen över en förlust för en hel arbetsdag eller ett helt arbetsskift, och arbetsgemenskapen ska också bereda rum

för både glädje och sorg. Sorgen är en naturlig reaktion på förlusten av en närstående och den går i vågor så att man kan känna djup sorg på nytt även efter en lång tid.

Sorg kan orsaka till exempel ångest, depression och sömnlöshet så att man tillfälligt förlorar arbetsförmågan. För en del kan arbetet vara det som håller dem förankrade i vardagen, och en sörjande kan också vara partiellt arbetsförmögen. Det kan också hända att den sörjande upplever sig kunna arbeta men vid återgången till arbetet märker att hen inte är fullt arbetsför.

### BERED DIG PÅ SORG MED EN PLAN

När arbetsgemenskapen har en modell för praxis vid dödsfall blir det lättare att bemöta en sörjande arbetskamrat, som då också får stöd för att återfå arbetsförmågan. Det kan också förkorta frånvaron från arbetet. En bra plan innehåller anvisningar för

hur arbetsgemenskapen ska reagera, för praxis under frånvaron, för återgången till arbetet och för stödet till den sörjande.

Det är också bra att i planen ta in beredskap för en situation där en närstående till en medlem i arbets-

gemenskapen tas in för vård i livets slutskede. En anställd som vårdar en familjemedlem i livets slutskede kan ha knappt om resurser på grund av arbete, oro, sorg, sjukhusbesök och problem med att kombinera andra skyldigheter i familjelivet.

Även om det är viktigt att göra upp en plan är det omöjligt att i den ge en tydlig allmängiltig anvisning för hur sörjande ska bemötas, eftersom varje sörjande är en individ och varje situation är individuell. Planen ger dock ramarna för vad man ska beakta i situationen.

Det är mycket viktigt att chefen och representanten för personalförvaltningen frågar den sörjande själv om hens önskemål i situationen. En del sörjande önskar till exempel att hela arbetsgemenskapen uppmärksam-

mar förlusten på något sätt, medan andra vill hålla sin sorg och förlust privata.

Det är viktigt att i planen ta hänsyn till att en arbetskamrats sorg också kan trigga upplevelser av sorg hos andra i arbetsgemenskapen. I värsta fall rubbar arbetskamratens sorg känslan av grundtrygghet och därför ska alla i arbetsgemenskapen ha möjlighet att dela sina känslor med någon.

Det kan också hända att hela arbetsgemenskapen behöver ett krissamtal eller annan hjälp för att bemöta sin egen sorg eller den sörjande. Kom ihåg att berätta för den sörjande på förhand om arbetsgemenskapens situation och samtalet och att poängtera att den sörjandes personliga angelägenheter inte kommer att diskuteras.

## TIPS

- Bemöt en sörjande anställd med respekt. Kom ihåg att sorgen är individuell och ge den anställda tid att hämta krafter.
- Be den sörjande berätta om hen vill ha ledigt, lättare arbetsuppgifter eller andra flexformer. Tvinga ändå inte den sörjande till samtal eller flexibilitet om hen inte vill.
- Förvänta dig inte att den sörjande genast efter förlusten är kapabel att avtala om arrangemang. Ofta kommer man knappt ihåg någonting alls från de första veckorna.
- Fråga hur den sörjande vill att situationen hanteras i arbetsgemenskapen. Utan den sörjandes tillstånd får du inte tala med andra om det som hänt.
- Stöd en sörjande anställd med avlönad ledighet och ge vid behov möjlighet till distansarbete. Ge avlönad ledighet också i samband med vård i livets slutskede.
- Hör dig för hur den anställda mår och håll kontakt även när hen är frånvarande. Visa empati, lyssna och var närvarande.

- Be företagshälsovården hålla kontakt med den sörjande om hen ger sitt tillstånd till det och planera också återgången till arbetet i samarbete med företagshälsovården.
- Värdera, bagatellisera eller förminska inte den sörjandes sorg till exempel utifrån släktskap, när den sörjande inte har ett biologiskt eller juridiskt band till den närstående hen förlorat.

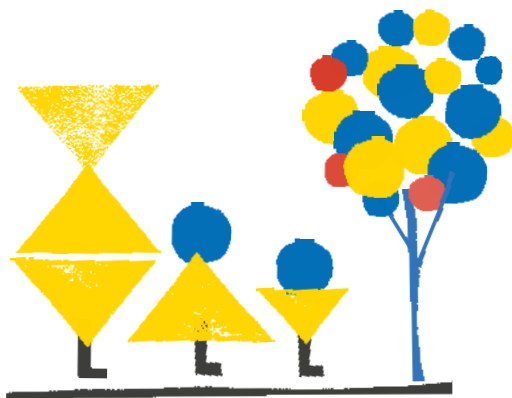
[www.surevankohtaaminen.fi/sv](http://www.surevankohtaaminen.fi/sv)

### **UNDVIK ATT SÄGA:**

- Du ska inte sörja. Koncentrera dig på annat så glömmet du sorgen.
- Jag har inte tagit kontakt då jag tänkt att du vill vara ifred.
- Det blir lättare om ett år. Sorgen varar tre år.
- Sörjer du fortfarande?
- Sörjer du inte längre?
- Tiden läker alla sår.
- Nu måste du vara stark.
- Jag vet hur det känns.
- Du ser ju så pigg ut redan.
- Motgångar gör oss starkare.
- Våra bördor är inte tyngre än vad vi orkar bära.
- Dina värderingar har säkert förändrats nu.
- Det blir nog bra.

### **GÖR HELLRE SÅ HÄR:**

- Var lyhörd. Fråga och lyssna i stället för att förmoda och ge råd.
- Säg till exempel att du saknar ord men vill hjälpa så gott du kan. Erbjud också hjälp senare.
- Lämna inte den sörjande ensam utan be hen på lunch eller ut efter arbetet.
- Tala också om annat än sorgen och orsakerna till den.



## Familjer som förlorat ett barn eller en förälder

---

Att en anställd förlorar ett barn eller sin partner och drabbas av sorg är något som kan hända i vilken arbetsgemenskap som helst. För den som sörjer sitt barn är förlusten tung och uppskakande oavsett barnets ålder eller dödsorsaken. Det kan också handla om sorg över ett dödfött barn.

I Finland dör varje år 400–500 minderåriga barn, av dem är cirka 100–150 dödfödda. Årligen dör cirka 400 unga vuxna under 30 år.

En anställd kan också drabbas av

sorg över förlusten av sin partner. Statistiken visar att cirka 3 000 personer i arbetsför ålder förlorar sin äkta make eller maka varje år. Dödsfall i samboförhållanden eller sällskapsförhållanden statistikförs inte.

I en barnfamilj blir den efterlevande föräldern ofta ensamförsörjare, vilket kan medföra särskilda utmaningar när det gäller att kombinera arbete med familj. Varje år förlorar cirka 1 800 minderåriga barn sin biologiska förälder eller adoptivförälder.

### PERSONER I ARBETSLIVET SOM FÖRLORAT SITT BARN ELLER SIN PARTNER

Den som sörjer sin partner eller sitt barn ska bemötas med förståelse och få berätta vilket stöd hen önskar av arbetsgemenskapen. När en anställd fött ett dödfött barn eller barnet dött vid förlossningen kan det vara svårt att återgå till arbetet om arbetsgemenskapen inte vet om barnets död

eller inte kan förhålla sig till den på rätt sätt. Arbetskamraterna kan till exempel lyckönska den anställda om de inte vet om att hen förlorat sitt barn.

En anställd som förlorat sin partner belastas i den nya situationen förutom av sin egen och barnens sorg också

av den förändrade familjesituationen som kan medföra nya utmaningar i vardagen som ensamförsörjare, flytt till en mindre bostad eller andra praktiska arrangemang i anslutning till partnerns död.

Sorgen följer den sörjande livet ut. Högtider och bemärkelsedagar som påminner om den närstående som gått bort kan lyfta sorgen till ytan och återspeglas i den sörjande arbetskamratens agerande ännu flera år senare. Sorgen över ett barn kan komma

upp till ytan till exempel när det döda barnets åldersklass börjar skolan.

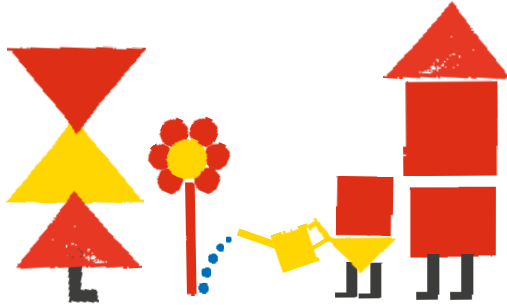
Förlusten kan aktualiseras i den sörjandes arbetsliv i vardagliga situationer såsom samtal i kafferummet med arbetskamraterna. "Hur många barn har du?" eller "Vad jobbar din partner med?" kan vara svåra frågor för en sörjande anställd. Det är svårt att berätta om familjesituationen utan att nämna förlusten, och den sörjande vill inte alltid tala om den mest smärtsamma händelsen i sitt liv.

## TIPS

- Visa förståelse för sorgen hos den som förlorat sitt barn eller sin partner och fråga vilket stöd hen önskar. Ge rum för samtal men respektera integriteten.
- Flexa om den sörjande önskar det. Hen kan behöva ledigt också till exempel på bemärkelsedagar.
- Hänvisa den anställda till FPA och den avlidna partnerns arbetspensionsanstalt där hen kan söka familjepension.
- Berätta om grupplivförsäkringen för arbetstagarna. Ur den betalas dödsfallsersättning efter en anställd till den anställdas förmånstagare.
- Kom ihåg att även mor- och farföräldrar, bonusföräldrar och andra sociala föräldrar har rätt till familjevänlig flexibilitet och respektera deras sorg. De kan stödja föräldern som förlorat sin partner i vardagen och sörjer också själva.

[www.kapy.fi/kapy-barndodsfamiljerna-rf](http://www.kapy.fi/kapy-barndodsfamiljerna-rf)

[www.nuoretlesket.fi/en-sv](http://www.nuoretlesket.fi/en-sv)



### **UNDVIK ATT SÄGA**

- Du är ju så ung att du säkert hittar en ny partner/får ett nytt barn.
- Du ska inte sörja, du har ju hela livet framför dig.
- Ni hann ju inte vara länge tillsammans/Ni fick ju vara länge tillsammans.
- Varför sörjer du – det fanns ju aldrig något barn.
- Du har ju dina andra barn.
- Det blir nog bra – nya tag bara!
- Det var ju inte ens ditt barn.

## Stöd vid separation eller skilsmässa

---

I arbetsgemenskapen kan det finnas anställda som har separerat eller skilt sig från sin partner eller som planerar göra det. År 2020 slutade över 13 000 äktenskap i skilsmässa. Tillförlitlig statistik över avslutade samboförhållanden saknas.

En separation eller skilsmässa är en stor förändring i familjens liv och ofta förknippad med praktiska arrangemang: man delar egendomen, flyttar och avtalar eventuellt om vårdnaden om barnen. Den kan också orsaka långvarig sorg eller depression. Sorgen kan påverka arbetet så att den anställda jobbar långsammare och mindre produktivt – eller i värsta fall blir helt arbetsförmögen under en tid.

Många föräldrar som skiljer sig väljer att vårda sina barn gemensamt och beslutar om barnets angelägenheter och vardag i samförstånd. Föräldrarnas situation kan också krisa, vilket återspeglas på den anställdas

arbetsförmåga. En separation eller skilsmässa innebär inte automatiskt en krissituation utan kan också vara en lättnad och en nystart som påverkar den anställdas arbetsförmåga i en positiv riktning.

Om den anställda blir deprimerad belastar det alltid hens välbefinnande i arbetet. Företagshälsovården kan ha en viktig roll när det gäller att stödja den anställda. Det är bra om företagshälsovården kan ta fram och erbjuda tjänster för frånskilda, till exempel samtalsgrupper.

Modeller för stödet till frånskilda ska gärna utarbetas på förhand och de anställda ska ges rum att tala om livssituationer som belastar deras privatliv. När man skapat ett arbetsklimat där alla vågar tala om sin egen familj, sina närstående och sin livssituation i den mån det känns bra för dem är det lättare att stödja de anställda i föränderliga livssituationer.

## TIPS

- Bjud in den anställda till samtal om hur arbetsplatsen kan stödja i förändringen. Tvinga aldrig någon till samtal.
- Ge avlönad ledighet för den jobbigaste kristiden och för att underlätta praktiska arrangemang.
- När en anställd separerar eller skiljer sig kan du också stödja genom flexitid, arbetstidsbank, deltidsarbete, möjligheter till distansarbete, omläggning av arbetsbeskrivningen och olika långa skift under olika dagar eller veckor.
- Observera att den anställda i sin förändrade situation kan behöva nya familjevänliga flexåtgärder om hen blir ensamförälder eller bonusförälder (s. 8 och 10).

## UNDVIK ATT SÄGA

- Voj nej så hemskt, ska ni skiljas!
- En skilsmäsofamilj är en trasig familj. Jag förstår inte människor som skiljer sig.



## Beställ utbildning

Av oss kan du beställa gratis utbildning i hur man i arbetslivet kan ta hänsyn till olika familjesituationer och införa familjevänliga rutiner. Utbildningen riktar sig till exempel till arbetsmarknadsorganisationernas personal och andra experter på arbetslivet samt förtroendevalda. Hör dig gärna för om utbildningar för chefer och professionella i personalförvaltningen.

[www.monimuotoisetperheet.fi/pa-svenska](http://www.monimuotoisetperheet.fi/pa-svenska)

Kontakta den sakkunniga inom arbetslivsfrågor vid Nätverket för familjers diversitet om utbildningarna, eller skriv till adressen [toimisto@monimuotoisetperheet.fi](mailto:toimisto@monimuotoisetperheet.fi).

Våra anställdas kontaktinformation hittar du här: [monimuotoisetperheet.fi/ota-yhteytta](http://monimuotoisetperheet.fi/ota-yhteytta)

Följ Nätverket för familjers diversitet på Twitter, Facebook och [LinkedIn!](#) I synnerhet på LinkedIn ger vi tips om hur professionella i olika branscher i sitt arbete kan beakta alla familjer och deras varierande behov.



**Twitter:** @kaikkiperheet



**Facebook:** @monimuotoisetperheet

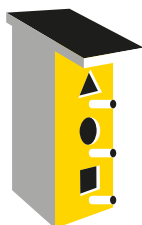
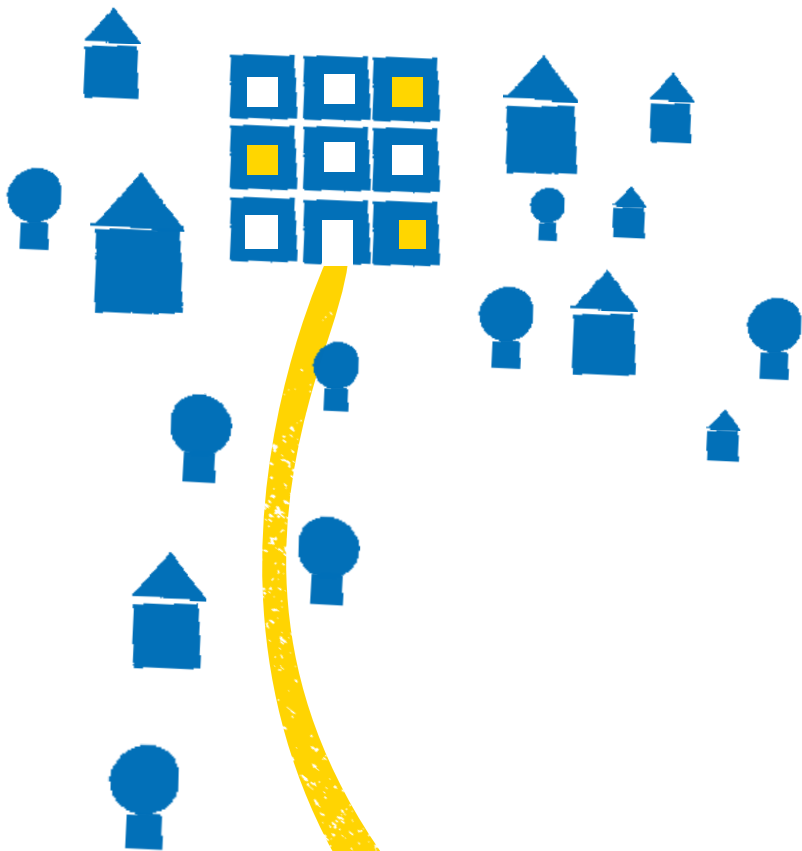


**Instagram:** @kaikkiperheet



**LinkedIn:** [www.linkedin.com/company/monimuotoiset-perheet-verkosto/](http://www.linkedin.com/company/monimuotoiset-perheet-verkosto/)





**MONI-  
MUOTOISET  
PERHEET**

**Nätverket för familjers diversitet**

[www.monimuotoisetperheet.fi](http://www.monimuotoisetperheet.fi)

[toimisto@monimuotoisetperheet.fi](mailto:toimisto@monimuotoisetperheet.fi)



@monimuotoisetperheet



@kaikkiperheet



@kaikkiperheet



Monimuotoiset perheet -verkosto