## Några tips på hur man som arbetsgivare kan

## arbeta inom området föräldraskap

#### Kartlägg situationen

Kartlägg med statistik de anställdas uttag av föräldraledighet.

Kartlägg medarbetarnas attityder med hjälp av enkät, alternativt olika fokusgrupper.

#### Regler och policyer

Individuellt anpassade arbetstider är den bästa lösningen av alla.

Halvtids- och heltidsanställda förväntas ibland att arbeta mer än avtalat. Kartlägg synen på vad som är en normal arbetstid. Begränsa kraven på övertidsarbete.

Ge föräldrar särskilda fördelar vid behov av skiftgång.

Ge föräldrar friare arbetstider för att de ska kunna lämna och hämta barn i skolan.

Arbetsgivaren ska motverka ohälsosamma arbetstider som nattarbete, skiftarbete eller arbete på distans där medarbetare förutsätts vara ständigt nåbara. Anpassa även tidpunkter och platser för möten (exempelvis kl. 9.00-15.00) och konferenser – ex. undvika övernattningar.

Ge anställda möjligheter att arbeta hemifrån, t ex genom att erbjuda datoruppkoppling.

Se till att det finns vikarier, som kan ersätta den som förälder som är frånvarande pga föräldraledighet eller anpassade arbetstider för att andra anställdas attityder inte ska försämras till dessa.

Ge en löneutfyllnad till anställda vid föräldraledighet.

Att kombinera chefskap och föräldraskap/föräldraledighet ska också vara möjligt. För det krävs flexibilitet i arbetsorganisationen, delat chefskap, möjlighet att arbeta deltid som chef, anpassade scheman och framförallt individuella lösningar.

Föräldralediga ska också omfattas av den ordinarie löneförhandlingen.

Gör en uppföljning av löneutvecklingen för föräldralediga i samband med den årliga ordinarie lönerevisionen och lönekartläggningen bör göras. Gör även en särskild löneöversyn vid återkomsten efter föräldraledigheten.

Det är viktigt att hålla planeringssamtal med anställda före föräldraledigheten och överenskom om vilken slags kontakt föräldern ska ha med sin arbetsplats under ledigheten.

Håll regelbunden kontakt med föräldern under ledigheten, t ex genom att hålla utvecklingssamtal. Bjud in till personalfester och erbjud föräldralediga att delta i kompetensutvecklingsinsatser och skicka hem information om utvecklingen på arbetsplatsen.

Håll uppföljningssamtal med den som kommer tillbaka från föräldraledigheten enligt särskild checklista och individuell plan.

I Sverige finns en förlängd rätt att förkorta arbetstiden till ¾ även för barn mellan 8 - 12 år. Det är något arbetsgivaren kan informera om.

Arbetsgivaren kan erbjuda subventionerad hemservice (hushållsnära tjänster) för att underlätta för yrkesarbetande föräldrar.

Vissa arbetsgivare anpassar arbetsplatsen för att barn även ska kunna visats där under vissa tider.

Att erbjuda anställda friskvård på arbetstid gynnar särskilt föräldrar. Föräldrar kan ha det svårt att hinna med att träna på fritiden.

Skriv en föräldrapolicy ihop med medarbetarna. Informera alla nyanställda om föräldrapolicyn.

#### Attityder

Regler eller policyer räcker inte. Yrkesarbetande föräldrar behöver en stödjande kultur. Det handlar om att påverka medarbetarnas attityder till föräldraskap. En positiv inställning från arbetsgivarens sida är avgörande.

Jämställdhetsfrågor och frågor om föräldraskap är områden som bör ingå i ledarutbildningen.

Vidta särskilda åtgärder för att stimulera mäns föräldraledighet. Ledarna visar positiva attityder till män som är föräldrar och är själva förebilder, utan att för den skulle ge kvinnorna mindre uppskattning. Ledarnas uppmuntrar män att vara föräldralediga. Arbetsgivaren bör lyfta fram goda exempel. Frågan om föräldraskap bör diskuteras i medarbetarsamtal.

Se föräldraskap/föräldraledighet som en merit och kompetensutveckling