

Minneslista för arbetsplatser för bättre balans mellan arbete och familjeliv



Faktorer att beakta före familjeledigheter

- Familjevänlig arbetskultur:
 - Är vår arbetskultur familjevänlig och stöder den utnyttjandet av familjeledigheter?
 - Vilka metoder för att förena arbete och familjeliv fungerar bra på vår arbetsplats?
 - Vilka möjligheter till flexibilitet i fråga om arbete eller arbetstid kan vi ta i bruk?
- Chefernas kunskaper om familjeledigheter:
 - Har cheferna tillräckliga kunskaper om familjeledigheter, flexmöjligheter och organiseringen av arbetet?
 - Finns det behov av handledning eller utbildning?
- Organiseringen av arbetet under familjeledigheter:
 - Hur sköts arbetsuppgifterna under familjeledigheter?
 - Behövs det en vikarie eller inskolning av en vikarie?
- Lön vid familjeledighet och behövliga ansökningar:
 - Anvisningar till arbetstagaren om eventuell avlönad familjeledighet och hur man ansöker om den.
 - Arbetsgivarens/arbetstagarens ansökan om föräldradagpenning till FPA.
- Eventuell användning av arbetsredskap under familjeledigheten:
 - Vad är en fungerande praxis med tanke på arbetsgivarens och arbetstagarnas behov på vår arbetsplats t.ex. i fråga om telefoner, bärbara datorer och andra redskap samt förmåner?
- Arbete, utbildning eller annan kompetensutveckling under familjeledigheten:
 - Är arbetstagaren intresserad av att arbeta eller utveckla sitt kunnande under familjeledigheten?
 - Vad är en fungerande lösning med beaktande av såväl arbetstagarens familjesituation, tidigare kunnande och arbetsuppgifter som arbetsgivarens perspektiv?
- Kontakt under familjeledigheten:
 - Hur vill arbetstagaren hålla kontakt med arbetsgivaren? Kom överens om hur ni ska hålla kontakt under familjeledigheten, i vilka ärenden och hur.
 - När och hur är ni i kontakt angående återgången till arbetet?



Faktorer att beakta under familjeledigheten

- Kontakt på ett sätt som arbetstagaren önskar och som man kommit överens om tillsammans.
- Arbetsgivaren kan gärna beakta möjligheten att bjuda in familjelediga arbetstagare till sociala evenemang på arbetsplatsen. Att hålla kontakt med arbetsgivaren och kollegorna stöder återgången till arbetet efter familjeledigheten.
- Kommunikation i rätt tid om eventuella ändringar som gäller familjeledigheten.
- Arbetsgivarens ansökningar om semesterkostnadsersättning och familjeledighetsersättning.



Faktorer att beakta vid återgång till arbetet efter familjeledighet

- Återgång till arbete på heltid eller deltid?
- Genomgång av arbetsbeskrivningen och arbetsuppgifterna.
- Genomgång av praxis på arbetsplatsen som stöder balansen mellan arbete och familjeliv.
- Behovet av handledning, utbildning eller annan utveckling av kunnandet för arbetstagare som återvänder från familjeledighet.