

# Föräldraförsäkringen och den nya föräldranormen





**NYA  
FÖRÄLDRA-  
NORMEN**

## Den nya föräldranormen

År 2014 firar föräldraförsäkringen 40 år. 1974 gick vi över från moderskapsförsäkring till föräldraförsäkring och svenska barn fick en möjlighet att vara hemma med både mamma och pappa.

Vi firar också att vi kommit en bra bit på vägen på vår resa mot ett jämställt uttag av föräldrapenningen. 1974 togs 0,5 % av föräldrapenningen ut av papporna. 40 år senare är den siffran 25 %. Det har tagit en generation att komma halvvägs men prognosen visar att det kommer ta lång tid innan föräldrar delar lika.

Att komma halvvägs på den här tiden har krävt ett antal politiska reformer. För att komma hela vägen behövs även en förändring av normerna kring föräldraledighet och föräldraskap. Vi behöver gå vidare från reform till renorm. Alla kan vara en normbrytare. Nu vill vi synliggöra de som bryter normerna idag. Och ge andra verktygen att följa efter.

Den generation som växer upp idag kan bli först med ett helt jämställt uttag av föräldraförsäkringen. Genom att bryta normen idag hjälper vi våra barn att dela lika i morgon.

# Föräldraförsäkringen

## - ett verktyg för jämställdhet

2014 är det 40 år sedan föräldrar i Sverige fick något på den tiden så världsunikt som en allmän föräldraförsäkring. En föräldraförsäkring med syfte att skapa lika förutsättningar för båda föräldrar att vara hemma med barnen när de var små – att vara ett verktyg för att skapa jämställdhet mellan kvinnor och män.

För att förstå hur föräldraförsäkringen påverkat mammors och pappors roll i både arbets- och familjeliv behöver man se införandet av försäkringen i dess historiska kontext.

Det svenska samhället förändrades under 1900-talet från att vara ett fattigsamhälle till att bli ett utvecklat välfärdsamhälle. Samhällsutvecklingen efter andra världskriget gjorde det möjligt för barnfamiljerna att förbättra sin ekonomi om båda

föräldrarna förvärvsarbetade. Istället för ett "enförsörjarsystem" gick vi sakta över till ett "tvåförsörjarsystem". Samhällets stöd till barnfamiljer byggdes succesivt ut i snabbare takt med start under 60-talets början då Sverige satsade på stora allmänna lösningar.

Det var i den här miljön och i detta samhällsklimat som Sverige 1974 införde en könsneutral föräldraförsäkring som redan från första dagen var individuell och där båda föräldrarna försäkrades på lika villkor.

Vid införandet var föräldraförsäkringen på sex månader men ett par år senare förlängdes den till åtta månader. Föräldrar hade redan från början rätt till lika många dagar med föräldrapenning, men de hade möjlighet att skänka dagar till varandra. Då många pappor skänkte den större delen av sina föräldrapenningdagar till mamman

## Föräldrapenning

Föräldrapenningen är en individuell ersättning som tillfaller både mammor och pappor. Föräldrar får 240 dagar vardera som de kan fördela mellan sig genom att avstå dagar till varandra. 60 dagar är dock reserverade och kan inte avstås till den andra föräldern.

var normen för uttag av föräldrapenning första året 99,5 % uttag av mammor och 0,5 % uttag av pappor. En första så kallad "pappamånad" föreslogs av en utredning redan 1975 för att öka pappans uttag av föräldrapenningen, men reformen blev verklighet först 1995.

Föräldraförsäkringen har förändrats i flera etapper. Den förlängdes till 480 dagar när den andra så kallade "pappa/mamma" månaden infördes 2002. Senaste reformen för att snabba på utvecklingen mot ett jämställt uttag kom år 2008 då regeringen införde jämställdhetsbonusen.

2014, 40 år efter införandet av föräldraförsäkringen, har vi kommit knappt halvvägs mot ett jämställt uttag av föräldrapenningen, men fortfarande tar mamman ett större ansvar för barn och hem. Kvinnor

arbetar också mer deltid och tar ut längre perioder av obetald ledighet.

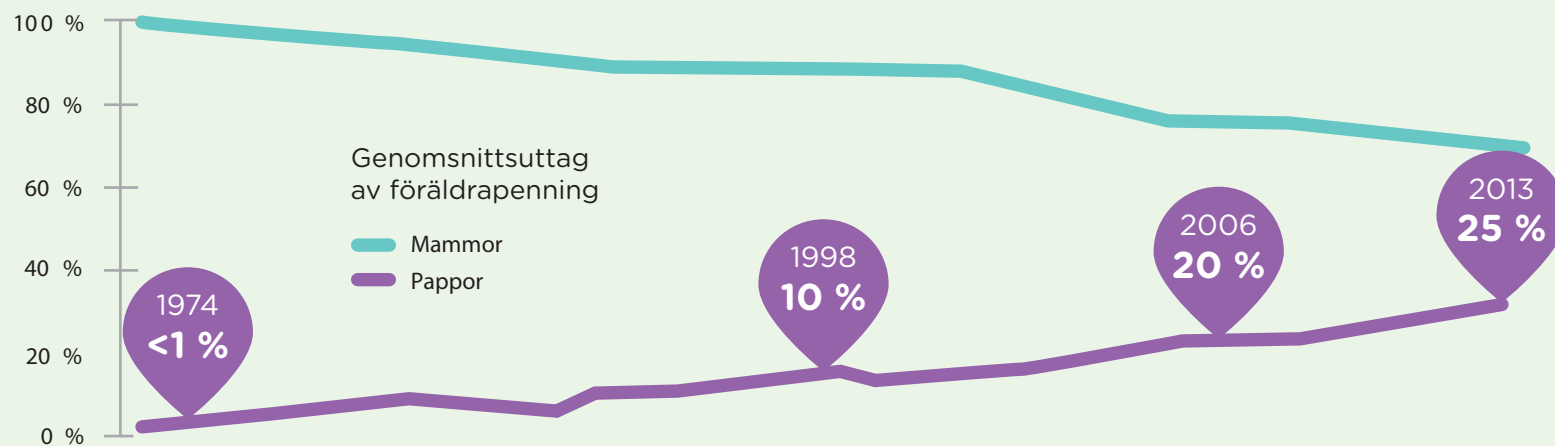
Vi på Försäkringskassan vill med den här publikationen sprida vår kunskap om föräldraförsäkringen. Vi har tittat på hur arbetsgivare idag ser på anställdas föräldraledighet, och vi har frågat normbrytande familjer och organisationer varför de tycker det är viktigt att skapa en ny norm för uttaget av föräldrapenning.



Trevlig läsning!

*Ann Persson Grivas,  
Försäkringsdirektör,  
Försäkringskassan*

# 40 år med föräldraförsäkringen



## 15 % jämställt uttag

Antalet föräldrapar som delar lika på föräldrapenningen ökar, år 2013 var andelen par som tog ut jämställt uttag cirka 15 %.

– Andelen har tredubblats under 2000 talet, säger Niklas Löfgren, familjeekonomisk talesperson, Försäkringskassan

## 70-tal 80-tal 90-tal 00-tal 10-tal

**1974 införs föräldraförsäkringen. För första gången har båda föräldrarna rätt att få ekonomisk ersättning för att vara hemma med sina barn.**

**Samma år som införandet tar pappor i snitt ut 0,5 % av föräldrapenningen.**

**Babyboomen under 1980-talet innebar en ökning av det totala uttaget av föräldrapenningdagar.**

**Ökningen av pappors andel av föräldrapenninguttaget går långsamt.**

**1995 reserveras en månad av föräldrapenningen till vardera förälder.**

**1998 är normen för pappors uttag av föräldrapenningen 10 %.**

**2002 reserveras en andra månad för vardera förälder. Samtidigt förlängs det totala antalet föräldrapenningdagar till 480 per föräldrapar.**

**2006 är normen i Sverige att pappor tar ut 20 % av föräldrapenningen.**

**2008 införs jämställdhetsbonus, där föräldrar kan ansöka om att få skattelättnader för de dagar de tar ut utöver de två reserverade månaderna.**

**Jämställdhetsbonusen reformeras och förenklas. Föräldrar behöver inte ansöka om bonusen och den betalas ut månadsvis.**

**2013 är normen att pappor tar ut 25 % av föräldrapenningen.**

## Ordlista

### Föräldraförsäkringen

Ett samlingsnamn för föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och graviditetspenning.

### Föräldrapenningdagar

Dagar som en förälder fått ersättning för i form av föräldrapenning.

### VAB-dagar

Dagar som en förälder fått ersättning för i form av tillfällig föräldrapenning för vård av barn.

### Föräldraledighet

Föräldraledighet är då en förälder är ledig för att ta hand om sitt barn. Under barnets första 18 månader har föräldrar rätt att vara föräldralediga oavsett om de tar ut föräldrapenning eller ej.

# Varför behöver vi jobba mot ett jämställt uttag?

## Varför behöver vi jobba mot ett jämställt uttag?



”Forskningen har visat att ojämställdhet i arbetslivet och hemmet hänger ihop. En ojämna fördelning av omsorgs- och hushållsarbete under föräldraledigheten tenderar att leva vidare efteråt.”

Försäkringskassan ansvarar för att betala ut Sveriges socialförsäkring. Det betyder att vi har god insyn i hur statistiken ser ut för uttag av föräldrapenning, VAB, obetalt hemmarbete, med mera. Kombinerar vi vår egen kunskap med statistik kring mäns och kvinnors löneutveckling och kvinnlig representation bland chefer i näringslivet ser vi att dagens normer får negativa effekter, särskilt för kvinnor.

- 75,2 % av föräldrapenningen tas ut av mamman. Därutöver tar kvinnor i genomsnitt 5,8 månader obetald föräldraledighet, män 1,6 månader.
- Knappa 13 % av föräldrar till barn födda 2010 delade lika på föräldrapenningen under barnets första två levnadsår. I de fall mannen tjänar mest så låter paret i stort sett alltid kvinnan ta ut merparten av föräldrapenningen.
- Bland de par där mamman har en högre inkomst än pappan tar mamman i 72 % av fallen ut merparten av föräldrapenningdagarna.

Skillnader i fördelning av obetalt hushålls- och omsorgsarbete kan dessutom vara en viktig förklaring till könsskillnader i ohälsa i såväl Sverige som i Europa. Försäkringskassans statistik visar att bland kvinnor som arbetar minst lika mycket som sina män är sjukfrånvaron 15-20 % högre hos de kvinnor som även tagit huvuddelen

av föräldrapenningdagarna, jämfört med kvinnor som delat föräldrapenninguttaget jämställt.

Varför? Det handlar knappast om att kvinnor och män i grunden är särskilt olika vad gäller kompetens eller preferenser.

Snarare handlar det om förväntningar. Dels har arbetsgivarna förväntningar på hur vi som män och kvinnor beter oss. Förväntningar som kanske stämmer på gruppnivå men inte på individnivå. Eftersom kvinnor i genomsnitt tar ut mest föräldraledighet förväntar sig arbetsgivaren att varje kvinna gör det. Det blir svårare för kvinnor att avancera i arbetslivet, vilket i sin tur får många par att välja att satsa på mannens karriär. Dessutom har vi, mammor som pappor, en rad uppfattningar om hur män jämfört med kvinnor agerar, tycker och tänker som får oss ofta att agera så. Stereotyper blir självuppfyllande profetior.

Ska vi uppnå en mer jämställd föräldraförsäkring gäller det att bryta normen. Den dagen vi inte längre förväntar oss att det är kvinnan som bär huvudansvaret i hemmet, kommer det med all sannolikhet att vara lättare för ett föräldrapar att dela på ledigheten på ett sätt som passar dem bäst. Ibland tar mamman det mesta, ibland pappan, ibland delar man helt lika.

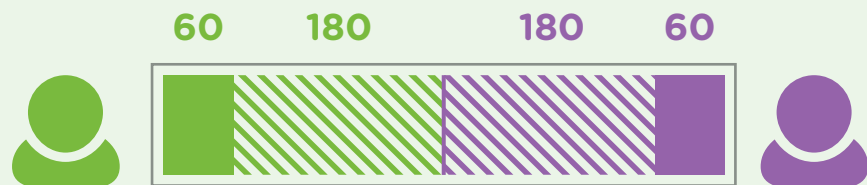
*Laura Hartman,*  
Analyschef, Försäkringskassan

## Varför behöver vi jobba mot ett jämställt uttag?

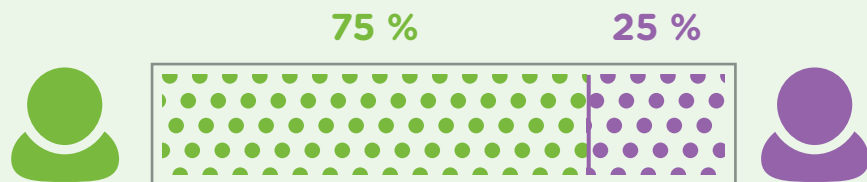
### Föräldrapenningen



### Antal föräldrapenningsdagar per förälder



### Normen för föräldrapenningsuttag 2014



Källa: Försäkringskassans statistik

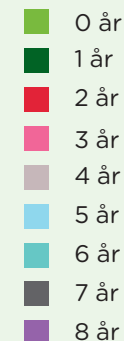
## Varför behöver vi jobba mot ett jämställt uttag?

### Föräldrapenninguttagets påverkan på mammors inkomst

I familjer där pappor tar ut 0-20 % av föräldrapenningen tar det 5 år innan mammans inkomst är tillbaka på den nivå den var ett år innan graviditeten, och efter 8 år har den inkomsten ökat med 24 %.

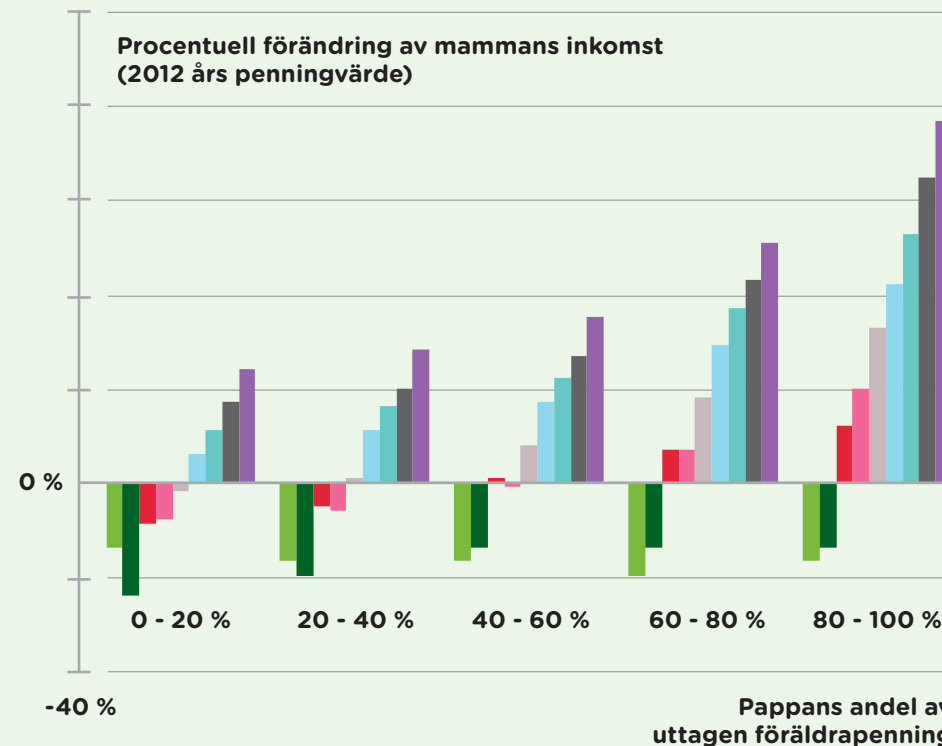
Det kan jämföras med familjer där pappan tar ut 80-100 % av föräldrapenningen, där mammans inkomst är tillbaka i nivå med innan graviditeten efter 2 år, och efter 8 år har inkomsten ökat med 77 % jämfört med inkomsten ett år innan graviditeten.

Källa: Försäkringskassans egen statistik



100 %

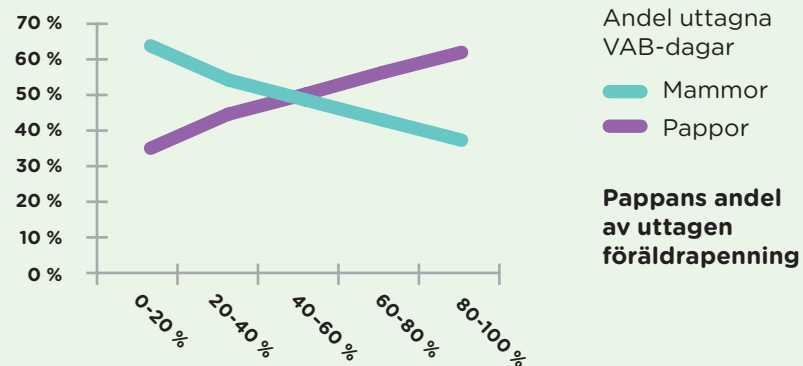
Procentuell förändring av mammans inkomst (2012 års penningvärde)



## Varför behöver vi jobba mot ett jämställt uttag?

### Andel uttagna VAB-dagar fram tills barnet fyller 8 år

Källa: Försäkringskassans egen statistik. Statistiken visar föräldrar med barn födda 2004.

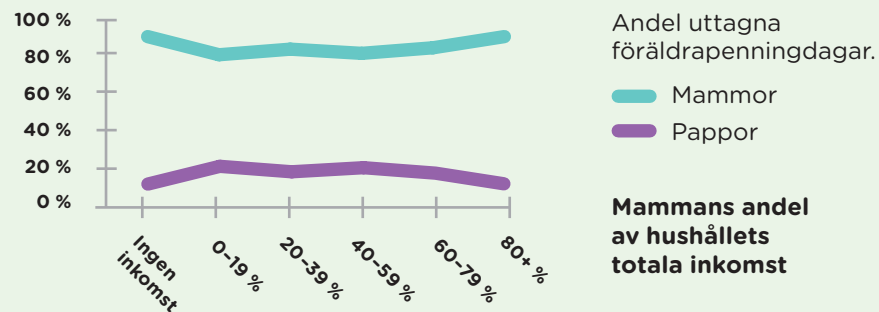


### Inkomst spelar liten roll

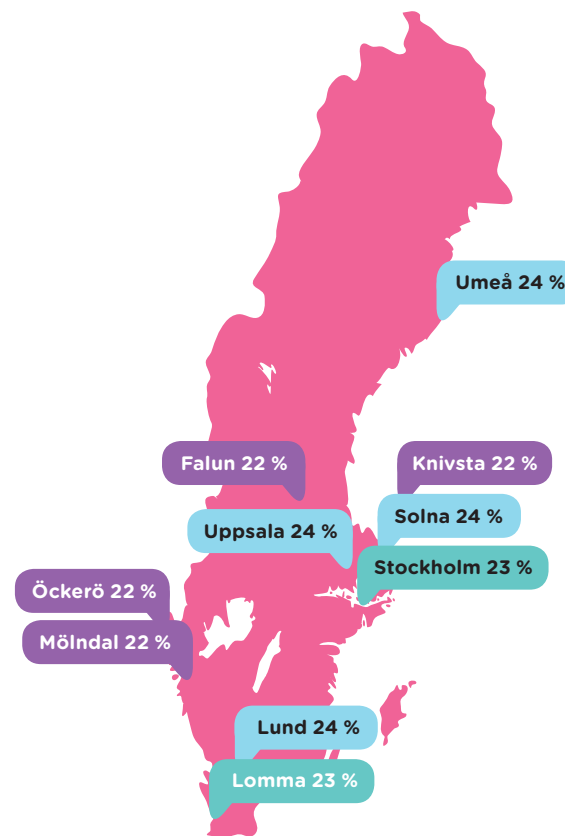
“Det kan löna sig ekonomiskt netto att dela jämställt på föräldrapenningen även vid ojämställda löner samtidigt som statistiken visar att det är inte ekonomin som är viktigast för fördelningen av dagarna”.

– Niklas Löfgren, familjeekonomisk talesperson, Försäkringskassan

Källa: Försäkringskassans egen statistik



## Varför behöver vi jobba mot ett jämställt uttag?



### De 10 kommuner i Sverige där pappor tar ut störst andel av föräldrapenningen under barnets första två år.

Källa: Försäkringskassans statistik

### Mer ojämställt uttag de första två åren

Medan normen för föräldrapenning-uttaget för barn mellan 0-8 år idag ligger på 25 % för pappor är det betydligt lägre om man ser till barnens första två år. För barn födda 2011 tog papporna i snitt ut 17 % av de föräldrapenningdagar familjen använde under barnets första två levnadsår. Fram tills barnet fyller två år tar alltså mamman i snitt ut lite mer än 80 % av föräldrapenningen.

Skillnaden mellan pappors uttag i olika delar av landet visar dock att vissa kommuner ligger långt över rikssnittet.

”Det är oftast under de första två åren som föräldrapenningen är som viktigast eftersom det är under den perioden som föräldrar saknar annan barnomsorg.”

– Niklas Löfgren, familjeekonomisk talesperson, Försäkringskassan

# Dagens normbrytare



”Det är ju svårt och jobbigt att bryta mot normerna, man orkar ju inte hur mycket som helst.”

Foto: Roger Ögren

**Familj:** Johanna Ögren och Daniel Åberg med barnen Tage 4 år och Ejda 1,5 år  
**Bor:** Pendlar mellan Södermalm i Stockholm och Vittangi i Lappland  
**Yrke:** Johanna är kommunikationskonsult och Daniel journalist. Tillsammans har de skrivit boken ”När två blev tre” som handlar om att bli föräldrar.

I familjen Ögren Åberg med Johanna och Daniel och barnen Tage och Ejda har en förälder tagit ut över 90 % av föräldraledigheten. Inte så normbrytande, om det inte vore för att det är Daniel och inte Johanna som har varit hemma med barnen.

- Valet vi har gjort är lika ojämnt som om en mamma tar ut lika stor del av föräldrapenningen. Men för oss känns det ändå bättre att det är pappan som tar ut mer föräldraledighet.

Johanna är egenföretagare och har tagit ut sammanlagt 15 föräldrapenningdagar för familjens två barn. Både Daniel och Johanna har märkt av tydliga reaktioner från omvärlden kring hur de valt att dela upp föräldrapenningen. Och reaktionerna mot en arbetande mamma skiljer sig mycket från dem mot en föräldraledig pappa.

- Som föräldraledig pappa blir man ju väldigt lätt betraktad som en slags hjälte för att man bryter mot normer. Men samtidigt när barnen är små så blir man en väldigt udda fågel. När vårt första barn var nyfött och jag befann mig i miljöer för nyblivna föräldrar där majoriteten av föräldrarna var kvinnor fick jag ofta blickar som sa ”klarar han av en så liten bebis?” berättar Daniel.

Johanna är den som jobbat och försörjt familjen under spädbarnsåren. Under den tiden har hon upplevt att samhället lagt krav på att hon ska ha störst ansvar för barnen. Och trots ett heltidsjobb förväntas baka och pyssla på ett sätt som pappor inte förväntas göra.

- Det är ju svårt och jobbigt att bryta mot

normerna, man orkar ju inte hur mycket som helst.

- Jag har ju mött väldigt mycket kritik för mitt val av att jobba på ett sätt som pappor aldrig får. Jag faller ju också för yttre krav som jag inte fixar att jobba emot, trots att jag vill, säger Johanna.

Att deras val är det bästa för familjen är de båda övertygade om, och att de hoppas att de genom att bryta normer idag skapar nya normer. Det är viktigt för barnens framtid resonerar de.

- Jag tycker att alla pratar om att man ska göra det som är bäst för barnen. Och det är ju det jag vill. Vi har en son och en dotter, och jag vill att de ska få lika lön för lika arbete den dag de går ut i arbetslivet.

- Om de ska leva i 85-90 år, då kan inte de första två åren av deras liv vara det enda jag ska ansvara för, för då gör jag något som är kortsiktigt bra för min familj men långsiktigt dåligt för mina barn. Jag tycker ju att jag försämrar mina barns möjligheter att lyckas i livet om jag bidrar till normen att kvinnor är mindre värda än män. Och det tycker jag är otroligt viktigt att tänka på. Så vad som är bäst för barnen, ja det beror väl på om man ser det i ett kort eller ett långt perspektiv, säger Johanna.



## Normbrytare #2 - Manne Forsberg

- Jag har alltid tänkt att jag vill dela allting som har med barn att göra så lika som möjligt. När jag och min fru delade på föräldradagarna märkte jag hur värdefullt det var.

Manne Forssberg, som är författare och föreläsare har jobbat länge med jämställdhet och mansrollen. Manne hade alltid velat dela lika på föräldraförsäkringen, men när väl första barnet föddes ville hans fru Sara vara hemma merparten av tiden.

-Det kändes som att jag inte kunde ta den fajten eftersom hon ändå hade gått igenom en graviditet och en förlossning. Det var som att hon skulle ha lite extra då, som en slags kompensation.

Ett jobberbjudande fick Sara att gå tillbaka till arbetet tidigare än planerat, så i slutändan delade paret föräldrapenningen i stort sett lika. Med sitt andra barn har de fortsatt på den inslagna vägen.

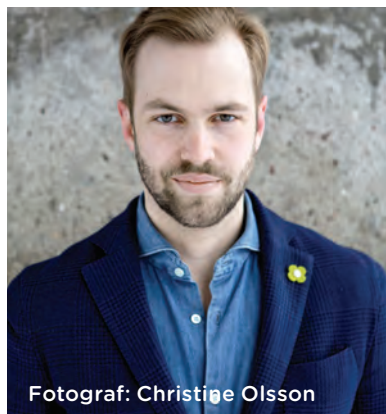
Manne tror att hans tvekan inför att diskutera en jämställd fördelning av föräldrapenningen med mamman är något som fler pappor kan känna igen sig i.

-Jag tror att det där kan vara ett problem för flera pappor. Veldig många män vill

dela lika, men som jag, känner de nog att man kan inte riktigt kan ta en diskussion om mamman vill ta ut mer. Därför är det nog viktigt att påminna pappor om att föräldraförsäkringen är till för båda föräldrarna, precis lika mycket. Vill man kompensera sin partner för att hon har gått igenom graviditeten så kan man göra det på andra sätt, inte genom att ge upp sin del av föräldrapenningen, menar han.

Erfarenheten av delad föräldraförsäkring ser Manne som väldigt positiv, och något som påverkat andra delar av familjelivet än bara vem som tar hand om barnen.

-En viktig sak som man inser när man är föräldraledig är att det inte bara handlar om att dela upp föräldraledighet och VAB-dagar. Det handlar om att ta hand om hemmet och ansvara för så oglamörösa uppgifter som att namnmärka kläder som ska vara på förskolan. Man får det helhetsperspektivet om man är hemma.



Fotograf: Christige Olsson

### Familjen Forssberg

**Familj:** Sara Forssberg 34, Manne Forssberg 31, Iris 4, Ruth 18 månader  
**Bor:** Hägersten, Stockholm  
**Yrke:** Manne är skribent och föreläsare och Sara är mediekonsult. Manne har bl.a. skrivit boken Pappalogi.

## Normbrytare #3 - Jacob Henriksson

Jacob Henrikssons storsyster föddes 1967. På den tiden var det ovanligt att fäder över huvud taget var med under förlossningen. Att Jacobs pappa dessutom kröp ner i sängen bredvid sin fru och nyfödda dotter försatte nästan personalen i chock.

Men synen på faderskapet förändrades snabbt. När Jacob föddes 1972 höjde ingen på ögonbrynen över att pappa Gilbert tog föräldraledigt med sin son.

-För mig har det alltid varit självklart att man som pappa är hemma med barnen, det har varit det normala. Det har nog med min uppväxt att göra. Pappa hade en lite friare roll som utredare och ville gärna vara hemma med barnen. Mamman var lärare och då är det knepigare att ta ledigt ens en dag.

Men familjesituationen spelade också roll för Jacobs beslut att stanna hemma med barnen.

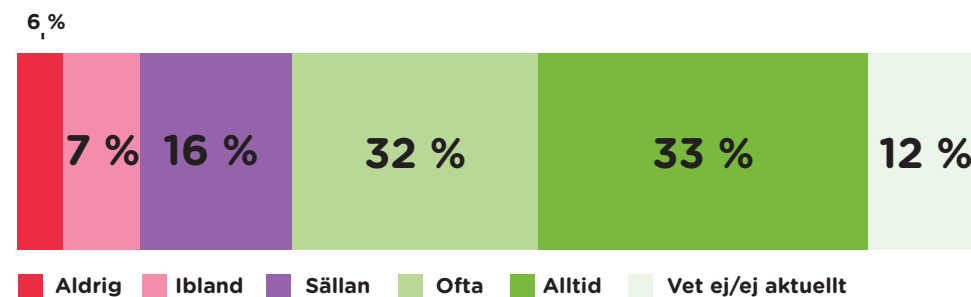
-När vi fick vårt första barn jobbade min

fru på advokatbyrå – en ganska föräldraskapsofientlig arbetsplats. Jag jobbade statligt och blev snarare uppmuntrad att ta ledigt. Så jag var faktiskt hemma mer än min fru. Delvis jobbade jag hemifrån – jag har haft telefonmöten med högsta chefen samtidigt som jag bytte blöjor och lagade frukost.

Några negativa reaktioner från kollegorna har han inte upplevt.

-Jag har varit föräldraledig två gånger och delat ungefär lika med min fru. Båda gångerna har jag blivit befördrad. Så det har bara gynnat min karriär att vara borta från jobbet.

### 3 av 10 tillfrågade arbetsgivare uppmuntrar alltid sina medarbetare att vara lediga med sina barn.\*



\*Från Försäkringskassans attitydundersökning bland arbetsgivare 2014. Läs mer på sida 22.

## Normbrytare #4 - Jimmy Olsson

- Föräldralönen bidrog.

Volvo Lastvagnar i Umeå är en ganska manlig miljö. Men Jimmy Olsson mötte inga negativa reaktioner när han och frun delade lika på föräldraledigheten.

- Absolut inte. Jag har bara fått positiva reaktioner. Och jag tror att företaget tjänar på det. Visst är Volvo en mansdominerad arbetsplats, men de vill rekrytera fler kvinnor, och då är det bra att uppmuntra ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen.

Volvo har en särskild föräldralön som ger 10 % extra när medarbetarna är föräldralediga.

- Jag tjänar mer än min fru, så visst, lite förlorade vi på att jag var hemma så länge. Men pengar är inte allt. Vi har kanske fått avstå någon semesterresa, men för mig som fick vara hemma med barnen var det helt

klart värt det. Och föräldralönen gjorde mycket för att lindra den ekonomiska baksidan.

I Umeå kommun tar männen ut 29 % av föräldrapenningdagarna, vilket är lite mer än genomsnittet i landet. Men trots att Jimmy tog ut dubbelt så mycket föräldraledighet som genomsnittspappan är han osäker på om uttaget någonsin kommer att bli helt lika.

- Det är kanske svårt. Ofta är ju mamman hemma mer i början, när barnet är litet och behöver ammas. Sen delar man lika på resten. Men jag tror att jämställdhetsbonusen hjälper. När vi fick vårt första barn var man tvungen att ansöka om den. Men nu kommer bonusen automatiskt. Det är mycket smidigare.

## Jämställdhetsbonus

Jämställdhetsbonusen är en bonus som betalas ut när föräldern som tagit ut minst föräldrapenning tar ut mer än sina 60 reserverade föräldrapenningdagar. För varje dag därefter som den föräldern tar ut föräldrapenning får båda föräldrarna en ersättning. Bonusen betalas ut några dagar efter föräldrapenningen. Jämställdhetsbonusen är skattefri och betalas ut automatiskt utan att föräldrar måste ansöka om det.

Bonusen betalas enbart ut till par med gemensam vårdnad och ej för dubbeldagar eller för föräldrapenningdagar på grundersättningsnivå.

## Normbrytare #5 - Aziz och Daniella

I familjen Moshél är det pappa Aziz som oftast tar ut VAB-dagarna och är hemma när skolan har stängt.

Aziz och Daniella Moshél är överens om att det är självklart att pappor ska vara hemma med barnen. Men att det kan vara svårt att genomföra i praktiken är något de ju själva har upplevt.

- För andra barnet var det svårt för Aziz att ta ut föräldraledighet på grund av jobbet, så då var det jag som tog ut mycket av föräldraledigheten och sen fick vårt barn börja på förskola tidigare berättar Daniella

- Med våra två andra barn så har jag tagit ut 6-7 månader per barn. Och nu är det ofta jag som tar ut VAB-dagar och är hemma när barnen är lediga från skolan säger Aziz.

Omvärlden har inte reagerat särskilt på deras val att dela upp föräldraledigheten.

- Jag har ju några kompisar som skrattat och frågat om jag ska vara mammaledig, men det är mest mina singelkompisar, berättar Aziz. Frågar du pappor idag så vill de flesta vara hemma med sina barn.

Både Aziz och Daniella känner att de

flesta i deras omgivning resonerar som de gör men att det kan finnas hinder som gör att man inte kan delalika.

- Det är ju lättare när båda föräldrarna har ungefär lika löner. Jag tror att det kan vara svårare att vara föräldraledig om man är egenföretagare. Jag har en kompis som har en grillkiosk och han har inte råd att vara hemma i 4-5 månader ens. För mig som är anställd på ett stort företag är det enklare säger Aziz.

Daniella tror att det viktigaste för att pappor ska vara hemma med barnen är hur det ser ut i ens omgivning.

- Jag tror inte att det spelar roll hur man har växt upp. Jag kommer från en konservativ familj med mer traditionella könsroller och trots det så fördelar ju vi mer jämlikt nu i vår familj. Vi är nog mer påverkade av vänner, vår omgivning där vi bor idag och av hur våra kollegor på jobbet gör. Här är det en självklarhet att pappor är lediga.

- När vår dotter under valrörelsen fick höra om partier som vill öka jämställdheten mellan könen vände hon sig glatt till Aziz och sa ” Det är ju bra för dig pappa!”

## Familjen Moshél

**Familj:** Aziz Moshél 37 år, Daniella Moshél 34 år, Ilona 7 år, Jacob 4.5 år och Philip 2 år  
**Bor:** Stockholm  
**Yrke:** Aziz är bankman och Daniella jobbar som konsult.

## Normbrytare #6 - Föräldrasmart

- Hindret är inte brist på konkret stöd för kombinationen familj och karriär - hindret är attityderna.

Det säger Tiina Bruno, ledarutvecklare och konsult. Hon grundade 2010 Föräldrasmart, som genom till exempel utbildning av Föräldrasmarta Ambassadörer hjälper företag att både ge föräldravänligt stöd och lyfta fram föräldraskap som en resurs för företaget.

Tiina menar att även om vi i Sverige ses som föregångare internationellt, är det fortfarande många i svenska företag som ser exempelvis pappaledighet som en karriärbroms. Många företag ger stöd till anställda föräldrar, men får inte full effekt av investeringen om föräldrar känner sig som en börda när de tar föräldraledigt och vabbar. I värsta fall leder det till sjukskrivning och uppsägning, en stor kostnad för företaget.

-Det saknas en insikt om varifrån en stor del av företagets kompetens egentligen kommer. Föräldrar utvecklar ständigt förmågor som gör nytta även på arbetsplatsen, inte minst som ledare. De ökar sin effektivitet, prioriteringsförmåga och

kreativitet, och tränar dagligen på konflikt-hantering, delegering och motivations-tekniker, säger Tiina.

Konkret: jämnare uttag av föräldraledighet ökar företagets kompetens, och att uppmärksamma detta stärker företagets:

- Employer Branding: attraktivare arbetsgivare som utvecklar och behåller medarbetare genom livets faser
- Ledarutveckling: nytt verktyg, bidrar till fler kvinnliga ledare
- Hållbarhet: tar tillvara alla resurser, som ALL kompetens
- Jämställdhet: kan bidra till minskade lönegap och jämnare könsfördelning i ledningsgrupper

Börja med ledarnas attityder - identifiera och träna ledarförebilder, säger Tiina. Se på Telge AB, som tagit föräldrasmarta steg:

**- Jag stärktes i beslutet att ta pappaledigt och känner en starkare lojalitet till ett företag som inte bara accepterar det utan är proaktiv i frågan. Jag såg också kopplingar mellan föräldraskap och ledarskap, som jag inte tidigare sett med samma självklarhet.**

Joakim Ströberg, Marknadschef Telge Bostäder

## Normbrytare #7 - Offentlig sektor

- Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare. Men jämställdheten går för sakta, och vi behöver hjälpa varandra i vardagen, i hemmet och i arbetslivet. Ett jämställt uttag leder dessutom till en mer kontinuerlig verksamhet eftersom ungefär 80 % av kommunens anställda är kvinnor, och vi behöver alltså ta in färre vikarier om kvinnan kan vara kvar i arbetslivet.

Det säger personalcheferna i två av landets kommuner, Grästorp och Trelleborg, som båda infört en jämställdhetsbonus för kommunanställda som delar lika på föräldraledigheten.

- Visst finns värderingar bakom beslutet om att vi behöver bli mer jämställda. Men de rationella vinsterna är betydande. Om vi kan behålla kvinnorna på arbetsplatsen längre tid blir vi effektivare och kan erbjuda en bättre kommunal service, säger Magnus Dahlberg personalchef i Trelleborgs kommun med 3 800 anställda varav 81 % är kvinnor.

Bonusen till de anställda som delar lika kommer att vara "ett betydande belopp", menar man i Trelleborg, som under hösten 2014 kommer besluta om exakt nivå. En extra månadslön får de anställda i Grästorps

kommun. Jobbar båda föräldrarna inom kommunen utbetalas två extra månadslöner i bonus. Pengar som tas från kommunens löpande budget.

- För kommunen blir det ett blygsamt belopp. Men det är en viktig signal om att vi stödjer de föräldrar som delar lika, säger Elisabeth Funck personalchef i Grästorp kommun med 470 anställda där 80 % är kvinnor.

Bonusen till de anställda i Grästorps kommun delas ut till de föräldrar som delar lika på föräldraledigheten under barnets första ett och halvt år.

- Män tar ut allt mer föräldraledighet, men det går för långsamt. Att både föräldrar tar ansvar för sina barn ser vi som en samhällsfråga och där är föräldraledigheten central, menar Elisabeth Funck.

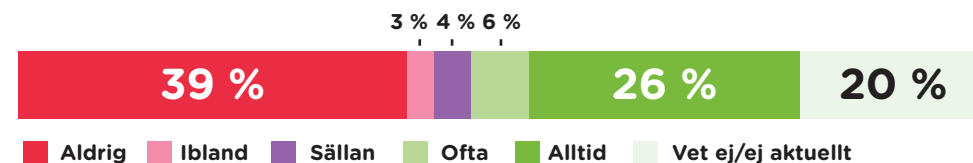


Magnus Dahlberg,  
Trelleborgs kommun



Elisabeth Funck,  
Grästorps kommun

**3 av 10 företag erbjuder alltid ekonomiska incitament för att underlätta föräldraledighet\***



\*Från Försäkringskassans attitydundersökning bland arbetsgivare 2014. Läs mer på nästa sida.

# Arbetslivets attityder till Föräldraförsäkringen

Genom att lyfta fram normbrytare och beskriva effekterna av ett ojämnt uttag av föräldraförsäkringen vill vi göra det möjligt att skapa nya normer kring föräldraskap. Normer skapas på många platser: i media, i samhällsdebatten, på arbetsplatsen. För att undersöka Sveriges arbetsgivares attityder till föräldraledighet genomförde Försäkringskassan en enkätundersökning med HR-ansvariga i tre olika branscher – byggbranschen, vård och omsorg samt tjänstesektorn.

Undersökningen visade att många arbetsgivare är positiva till att anställda är

föräldralediga. Så pass positiva att ca 44 % av de svarande betraktade att vara föräldraledig som en merit. 80 % av de HR-ansvariga ansåg att föräldrar själva bär huvudansvaret för ett jämställt uttag, samtidigt som 7 av 10 arbetsgivare anser att arbetsgivare bör verka för ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen.

För vissa företag kan det dock fortfarande vara ett problem att anställda stannar hemma med barn, i undersökningen svarar 1 av 10 arbetsgivare att det främst problematiskt att anställda är föräldralediga.

## Arbetsgivares syn på föräldraledighet:

### Ansvar för jämställt uttag

1. Främst föräldrarnas ansvar
2. Främst politikernas ansvar
3. Främst arbetsgivarnas ansvar



### 44 % ser föräldraledighet som en merit vid anställning

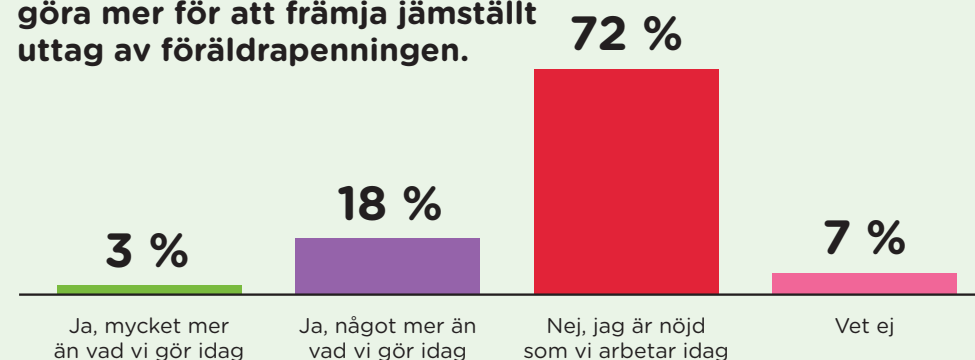


**47 %**

av de tillfrågade arbetsgivarna ser det främst som positivt att anställda tar ut föräldraledighet

! Men inställningen kan bero på storlek. 1 av 5 företag med 2-10 anställda ser det som främst problematiskt att anställda är föräldralediga.

### 1 av 5 arbetsgivare skulle vilja göra mer för att främja jämställt uttag av föräldrapenningen.



## Om undersökningen

- Attitydundersökning som kartlade arbetsgivares inställning till att värdera, underlätta, stödja och bevilja föräldraledighet för sina anställda genomfördes av analysföretaget United Minds på uppdrag av Försäkringskassan.
- Datainsamlingen utfördes i form av en digital enkät som distribuerades via e-post till totalt 3000 företagsadresser, varav totalt 797 svar inkommit vilket innebär en svarsfrekvens på 27 %. Av dessa uppgav 19 svarande att de inte hade något HR-/personalansvar varpå de screenades ut. Resultatet bygger således på svar från 778 respondenter.
- Datainsamlingsperioden ägde rum 4/6-19/6-2014.
- Svarande i undersökningen var HR-ansvariga i organisationer inom i tre branscher; byggbranschen, vård och omsorg samt tjänstesektorn.
- Branscherna valdes ut för att kunna undersöka attityder i en kvinnodominerad och en mansdominerad bransch samt tjänstesektorn där andelen av män och kvinnor är relativt jämt fördelad.

## Läs mer!

För dig som vill läsa mer om jämställt uttag av föräldrapenningen har Försäkringskassan tagit fram sidan [normkollen.se](http://normkollen.se). Här kan du läsa mer om hur det kan se ut i familjer som tar ut ett jämställt uttag idag.

För föräldrar som vill vara med och skapa den nya föräldranormen har vi många bra tjänster som kan hjälpa till att planera uttaget av föräldrapenningen. Gå in på [forsakringskassan.se](http://forsakringskassan.se) och klicka dig fram till någon av våra tjänster nedan.

- Checklista för föräldrar – ett bra verktyg för planering av föräldraledighet
- Föräldrakollen – beräkna hur din familjs ekonomi kommer att se ut under föräldraledigheten
- Webbaserad utbildning – lär dig mer om hur föräldraförsäkringen funkar

I vår app för "Mina sidor" kan du bland annat följa dina ärenden i din mobil.

Har du frågor kring den nya föräldranormen, [normkollen.se](http://normkollen.se) eller Försäkringskassans kunskap om föräldraförsäkringen, maila oss på [normkollen@forsakringskassan.se](mailto:normkollen@forsakringskassan.se)

