

LEIA
Health

**WOMEN
INTECH**

UN
UNCONVENTIONAL
VENTURES

LEIA Rapporsten 2025

1. Introduktion

LEIA Rapporten 2025 undersöker hur arbetsgivare och medarbetare i Sverige hanterar föräldraledighet i praktiken – från policy och planering till återgång i arbete, välmående, och långsiktiga karriäreffekter.

För att bättre förstå nuläget genomförde vi **enkätundersökningar och intervjuer med över 125 medarbetare och HR-ledare** från 22 av Sveriges största företag inom 18 olika branscher.

Rapporten kombinerar organisatoriska perspektiv med **verkliga medarbetares upplevelser** för att visa hur föräldraledighet hanteras – och upplevs – i dagens arbetsliv.



2. Rapporten är framtagen av

LEIA
Health

LEIA HEALTH

Bygger den digitala infrastrukturen för föräldrar i arbetslivet – genom att **integrera hälsa, policy och HR** för att hjälpa organisationer att hantera föräldraledighet hållbart och stötta varje steg i föräldraskapet.

LEIAHealth

**WOMEN
IN TECH**

WOMEN IN TECH

En ledande plattform som **driver jämställdhet inom tech**. Genom att medverka i LEIA-rapporten belyser de hur inkluderande föräldraledighetspraxis stärker kvinnors karriärmöjligheter och branschens talangförsörjning.

UN
UNCONVENTIONAL
VENTURES

UNCONVENTIONAL VENTURES

En impactfokuserad investerare som stöttar underrepresenterade grundare. Med utgångspunkt i insikterna från deras Nordic Funding Gap Report lyfter UV fram hur **inkluderande policys och föräldrastöd frigör outnyttjad potential** i det nordiska ekosystemet.

3. Nyckelinsikter

Personalomsättning

1 av 4 anställda har lämnat ett jobb på grund av bristande föräldraledighetsstöd

Bland dessa delade 66% aldrig detta som skäl för att de slutade, vilket tyder på en kvarvarande stigmatisering och en kultur där medarbetare inte känner sig trygga att vara ärliga.

Bristande reboarding

81% upplevde att de inte fick tillräckligt stöd vid återgång; 56% bedömde stödet som svagt eller otillräckligt.

Återgången till arbetet är där de flesta företag brister. Medarbetare beskriver att de känner sig oförberedda, osedda och lämnade att hantera övergången på egen hand.

Jämställdhet

68% av HR-ledare beskriver sina policys som könsneutrala, men bara 50% av medarbetarna håller med.

Det visar att formell jämställdhet i policys inte automatiskt leder till jämställda upplevelser i praktiken.

Ingen uppföljning

61% av HR-ledare följer aldrig upp effekten av föräldraledighetspolicyn.

Trots att 83% ser föräldraledighet och hälsa som centralt för employer branding har 79 % inga KPI:er kopplade till föräldraledighet och retention. Utan mätning uteblir verklig utveckling.

Flexibilitet som inte når fram

Alla HR-avdelningar uppger att de erbjuder flexibilitet, men 1 av 3 medarbetare fick inte detta vid sin återgång.

Trots att flexibilitet är en av de mest eftertraktade förmånerna missar stödet ofta dem som behöver det mest – nyblivna föräldrar på väg tillbaka.

Hälsa och karriärkostnad

42% av kvinnor tog sjukledighet efter sin återgång, 66% oroade sig för karriären.

Det visar på en tydlig könsrelaterad skillnad, där kvinnor efter föräldraledighet löper större risk för både fysisk och mental påfrestning samt för karriärmässiga bakslag.

4. HR upplevelsen

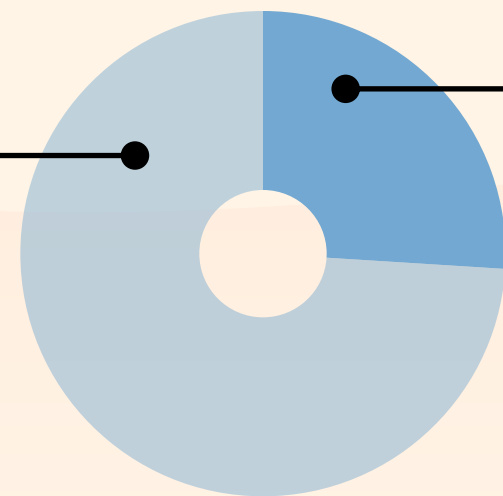
POLICY-STYRKOR

83% säger att föräldraledighet och hälsa är viktiga för employer branding. Det här är vad företagen erbjuder:



VÄLMÅENDE OCH HÄLSOSTÖD

74% saknar ett strukturerat stöd för föräldrars välmående



Endast 26% har hälso- eller välmåendeprogram som riktar sig till föräldrar

“Vi har policys, men utmaningen är att vara konsekventa.”
— HR-röst

FÖRBÄTTRINGSMÖJLIGHETER

Företag använder upp till sex olika system för att hantera föräldraledighet, ofta inklusive Excel. Här brister processerna:



FRÄMSTA RAPPORTERADE HR-UTMANINGARNA

- 47% Balans mellan arbete och familj
- 37% Att komma ikapp efter ledighet
- 21% Reboarding-kvalitet



5. Medarbetarupplevelsen

Innan
föräldraledighet

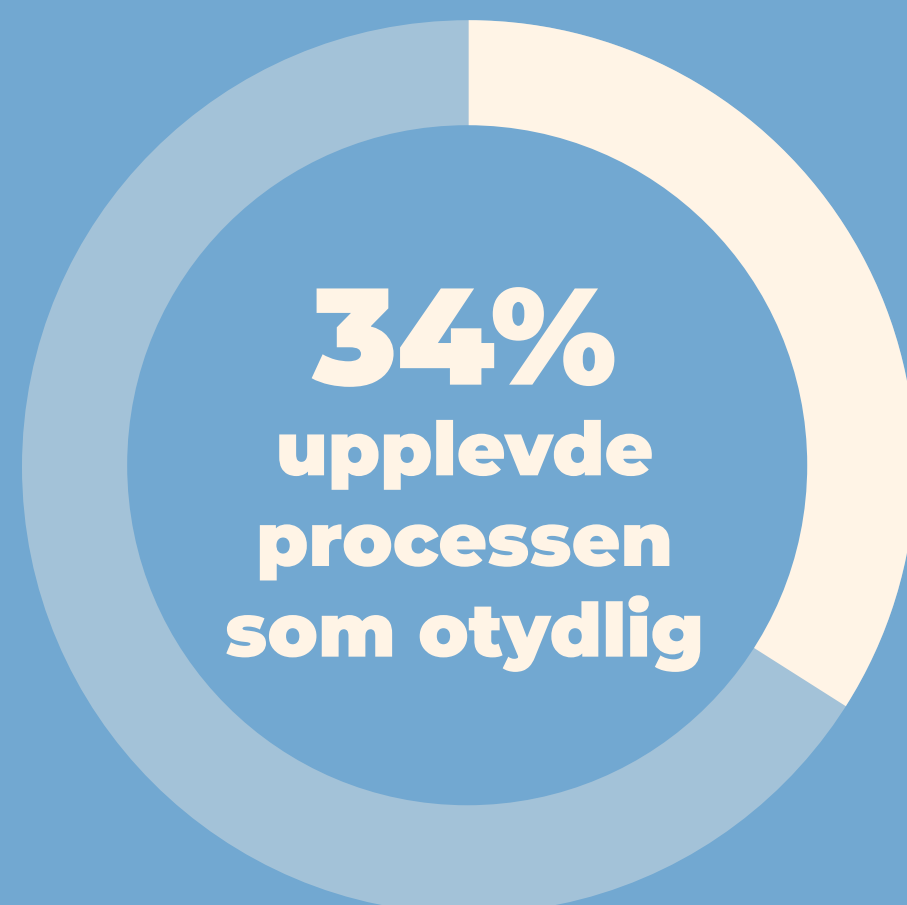
Under
föräldraledighet

Efter
föräldraledighet

Förberedelserna är inte konsekventa och beror i hög grad på den enskilda chefen.

TYDLIGHET I PROCESSEN

28% upplevde processen som mycket tydlig, medan 38% tyckte den var något tydlig



“Det kändes som att allt var upp till mig att lista ut.”
— Medarbetarröst

VEM STÖTTADE MEDARBETARNA I PLANERINGEN AV LEDIGHETEN?

40%
Chef

19%
Team /
Kollegor

13%
HR

27%
Ingen

Stödet kom främst från chefer. HR var sällan delaktiga

Policykännedom: 45% hade dålig förståelse för policyn

45%

Överlämningsplan: 53% hade en plan inför ledigheten

53%

Press att inte ta ut full ledighet: 21% kände påverkan att inte ta ut hela ledigheten

21%

5. Medarbetarupplevelsen

Innan
föräldraledighet

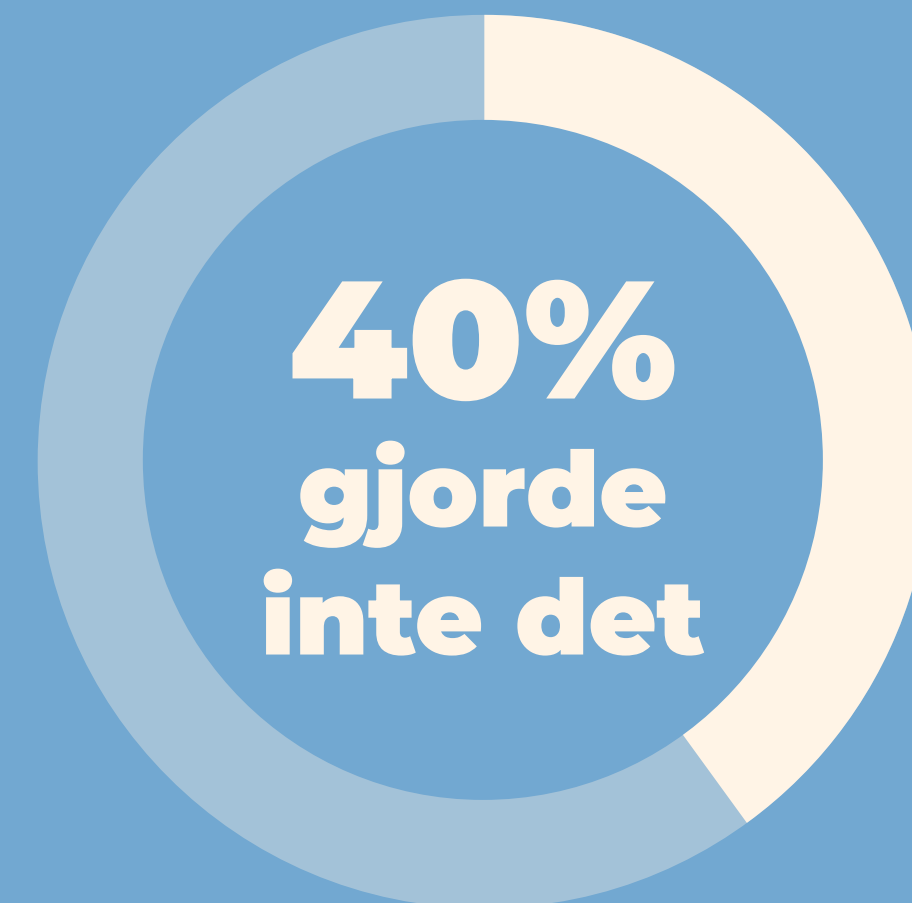
**Under
föräldraledighet**

Efter
föräldraledighet

Många medarbetare känner sig **bortglömda** eller **osedda** när föräldraledigheten börjar.

**KÄNDE SIG
MEDARBETARNA
SEDDA OCH
INKLUDERADE
UNDER LEDIGHETEN?**

31% svarade ja, medan
29% svarade till viss del



31%

uppgav
att inga
förberedelser
gjordes inför
deras återgång
till arbete

**BLEV DE KONTAKTADE
I ARBETSRELATERADE ÄRENDEN
UNDER LEDIGHETEN?**

44% Ja

(16% valde
det själva)

“Det kändes som att jag försvann från radarn. Ingen hörde av sig.” — Medarbetarröst

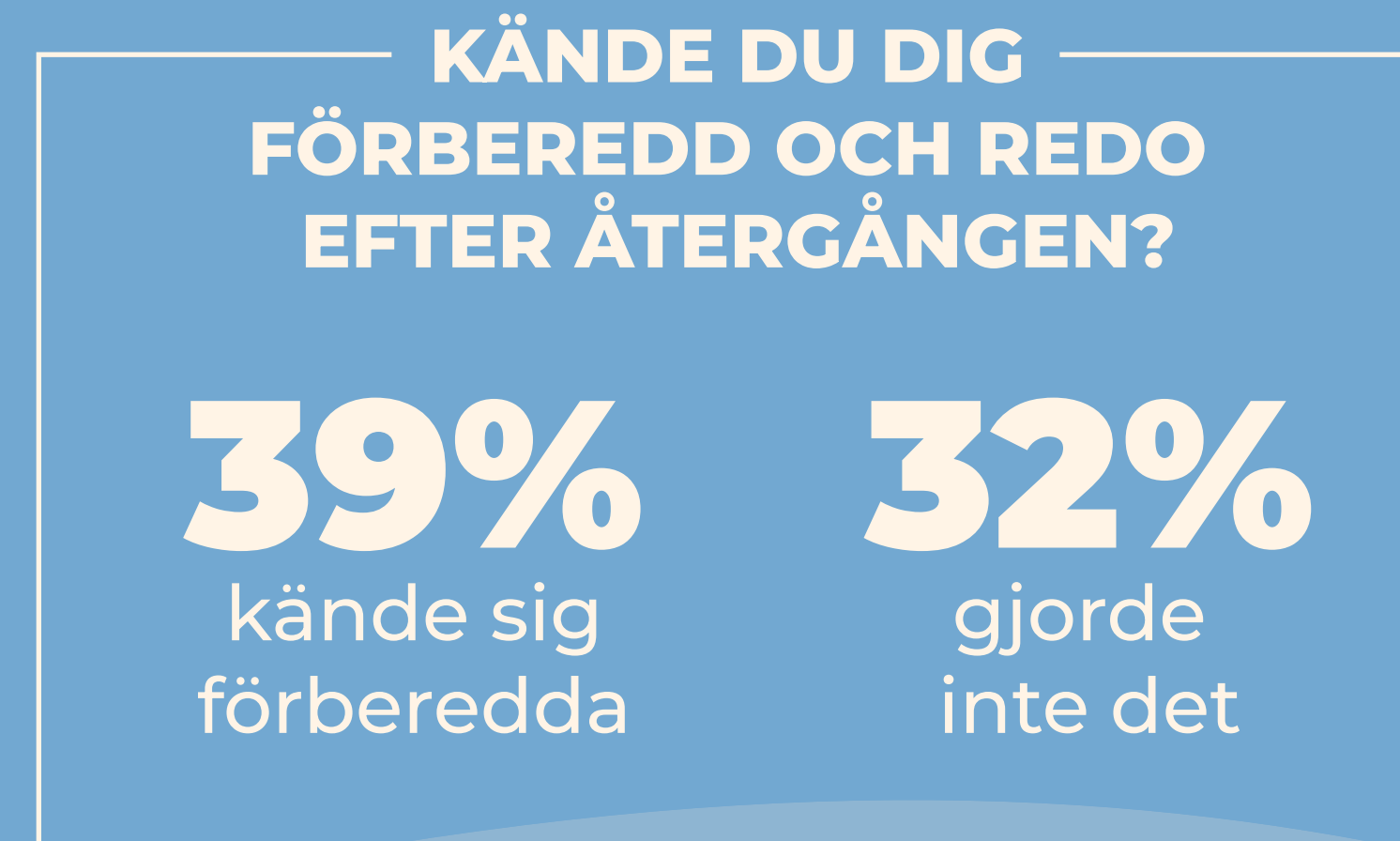
5. Medarbetarupplevelsen



Återgången efter föräldraledigheten är den svagaste länken i föräldraledighetsresan.

“Att återvända till arbetet var otroligt svårt, jag kände mig aldrig helt återintegrerad.” — Medarbetarröst

HUR SKULLE DU BEDÖMA STÖDET EFTER DIN ÅTERGÅNG TILL ARBETET?



Reboarding: 81% hade mindre än en månads reboarding, eller ingen alls

Upplevt stöd: Endast 1 av 5 uppgav att deras arbetsgivare balanserar föräldrars behov och arbetskrav väl

6. Könnsneutrala policys garanterar inte jämställda resultat

Kvinnor rapporterar mer press, mindre inkludering, större hälsopåverkan och högre risk att lämna jobbet än män

“Min karriär återhämtade sig aldrig efter föräldraledigheten.”
— MEDARBETARRÖST

ERFARENHETSOMRÅDE	MÄN	KVINNOR	SKILLNAD
Kände press att inte ta full ledighet	21 %	33 %	×1.6
Kände sig osedda under ledigheten	21 %	46 %	×2.2
Kände sig förberedda vid återgång	53 %	29 %	×1.8
Tog sjukledighet efter återgång	0 %	42 %	endast kvinnor
Oroade sig för karriärpåverkan	37 %	67 %	×1.8
Lämnade jobbet på grund av bristande stöd	10 %	38 %	×3.8
Policyn påverkade beslutet att skaffa barn	5 %	19 %	×3.8

7. Skillnad mellan HR-strategier och medarbetares upplevelser

Där HR-strategier inte motsvarar den faktiska upplevelsen

OMRÅDE	HR-PERSPEKTIV	MEDARBETARES UPPLEVELSE
Flexibelt arbete	100 % säger att det erbjuds	35 % säger att ingen flexibilitet fanns vid återgång
Stöd vid återgång	42 % säger att de erbjuder strukturerat stöd	56 % bedömer stödet som svagt eller bristfälligt
Chefens stöd	53 % tillhandahåller guider eller checklistor för chefer	40 % säger att de fick inget eller dåligt stöd
Reboarding-process	42 % säger att de har en reboarding process	81 % hade mindre än en månad eller ingen alls
Jämlikhet	68 % beskriver sina policys som könsneutrala	50 % upplever att föräldraledighet stöds lika för alla

Trots **starka policys och uttalade ambitioner** beskriver HR och medarbetare två olika verkligheter.

Det organisationer erbjuder på papper **stämmer ofta inte överens med vad medarbetare faktiskt upplever** i praktiken.

8. Företag som visar vägen

Så prioriterar och investerar ledande företag i föräldraledighet

APOTEK HJÄRTAT HANDEL

Fokus: Strukturerad process genom "Babyboarding"

- Införde Babyboarding: en struktur för planering, kontakt och återgång.
- HR äger processen; chefer ansvarar för det dagliga genomförandet.
- Integrerat i employer branding och positivt mottaget internt.

"För oss handlar det här initiativet om att göra föräldraledighet till en naturlig och självklar del av medarbetarresan på Hjärtat. Våra medarbetare är vår största tillgång, och många befinner sig i just den här fasen av livet under sin tid hos oss." — Sanna Smidvik, Talent Acquisition Teamchef

SÖDERBERG & PARTNERS FINANS O. RÅDGIVNING

Fokus: Chefers ansvar och familjevälstånd

- Chefer ansvarar för stöd och inkludering av medarbetaren under hela ledigheten.
- Tillgång till samtalsstöd vid familjerelaterade utmaningar.
- Främjar öppenhet kring balansen mellan arbete och familjeliv.

"Våra medarbetare är en del av oss även när de inte arbetar. Vi bygger relationer mellan medarbetare, team och ledare även under föräldraledigheter och tar ansvar för medarbetarens välbefinnande." — Jenny Persson, HR-ansvarig

EY PROFESSIONELLA TJÄNSTER

Fokus: Coaching, kommunikation och mätbart stöd

- Kombinerar coaching, samarbete mellan HR och chefer samt extra kompensation.
- Bibehåller kontakt med medarbetare under ledighet via aktiviteter och samtal.
- Följer upp KPI:er för att koppla föräldraledighetsstöd till retention och välbefinnande.

"Genom coaching hjälper vi blivande föräldrar att göra livet mer hållbart både hemma och på jobbet." — Henrik Gradin, HR Director, Sverige

9. Rekommendationer

Konkreta åtgärder för att minska glappet mellan policy och faktisk upplevelse

1. STANDARDISERA FÖRÄLDRALEDIGHETSRESAN

- Ersätt ad hoc-rutiner med en strukturerad process som omfattar planering, kommunikation och återgång.
- Säkerställ att varje förälder och chef följer samma tydliga väg.

2. GE CHEFER VERKTYG ATT LEDA PROCESSEN

- Stärk chefer med digitala checklistor och vägledning i realtid så att stödet blir proaktivt, inte reaktivt.
- Ge chefer verktyg att trygga medarbetare före, under och efter ledigheten.

3. GÖR ÅTERGÅNGEN MENINGSFULL

- Ersätt enstaka uppföljningssamtal med en strukturerad återgångsresa.
- Hjälp medarbetare att återfå självförtroende, hitta balans i arbetsbelastning och återintegreras i teamet.

4. MÄT DET SOM VERKLIGEN BETYDER NÅGOT

- Följ upp utfall i återgången, retention och välmående.
- Samla in data och omvandla insikter till mätbara KPI:er.

5. STÖD FÖRÄLDRARS VÄLMÅENDE KONTINUERLIGT

- Integrera tillgång till välmåendeinsatser och proaktiva hälsoscreeningar för att upptäcka postpartumdepression tidigt.
- Koppla föräldrar till rätt stöd innan problem eskalerar.

6. NORMALISERA FÖRÄLDRALEDIGHET FÖR ALLA KÖN

- Uppmuntra alla att ta full föräldraledighet för att minska stigma och främja jämlikhet.
- Främja flexibla modeller som rymmer olika familjekonstellationer och individuella behov.

10. Avslutande ord

Svenska arbetsgivare visar **stark vilja och policy**. Nästa steg är genomförande och ansvarstagande.

VÄGEN FRAMÅT

STÖD CHEFER

med rätt verktyg för att navigera denna komplexa process

MÄT DET SOM BETYDER MEST:

processer, chefers engagemang, inkludering, återgång och retention

PRIORITERA VÄL MÅENDE

med skräddarsydda lösningar för föräldrar

FÖLJ UPP DATA

för att minska glappet mellan policy och praktik



LEIA
Health



**Följ oss för
mer information**

 [linkedin.com/company/leia-health](https://www.linkedin.com/company/leia-health)

 astrid@leia.health

 leia.health

LEIA Health 2025 © All rights reserved