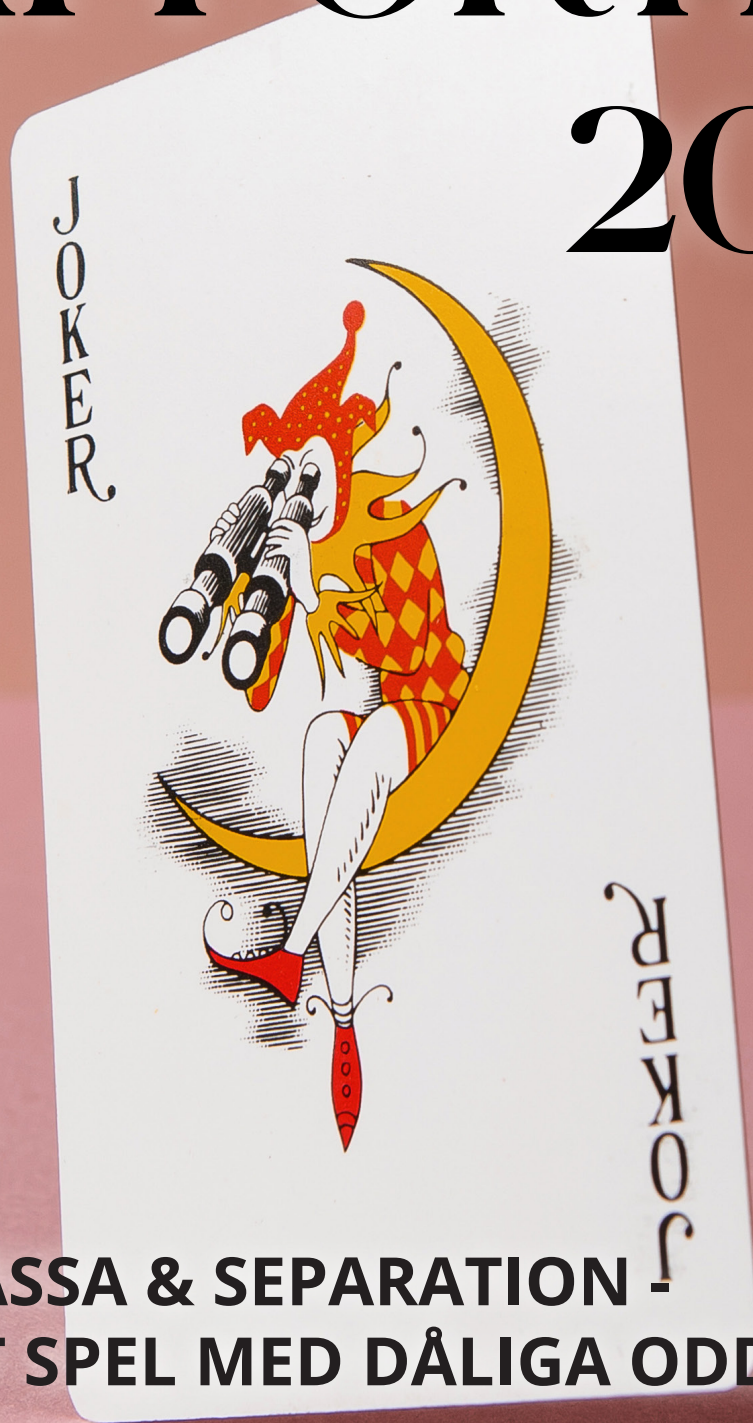


ENDBRIGHT RAPPORTEN 2023



SKILSMÄSSA & SEPARATION - SOM ETT SPEL MED DÅLIGA ODDS

En kostsam affär för individ, företag
och samhälle

Endbrihtrapporten är en oberoende och politiskt obunden årlig rapport och kartläggning om skilsmässa och separation i Sverige idag. Rapporten är ett inlägg i diskussionen om synen på skilsmässor och separationer och syftar till att identifiera problemställningar och driva debatt. Endbrihtrapporten gör inte anspråk på att täcka all den forskning som idag finns att tillgå nationellt och internationellt.

Endbrihtrapporten 2023 publiceras av Endbriht.

Författare:
Charlotte Ljung
Hanna Elfvin

Research & design:
David Elfvin

© Endbriht 2023

www.endbriht.se

Kontakt: hello@endbriht.se

INNEHÅLL

- 4 Förord
- 6 Executive summary
- 7 Endbrights tre uppmaningar
- 9 Skilsmässa & separation påverkar arbetslivet
- 17 Lagstiftning baserad på gamla strukturer
- 20 Skilsmässa - en ojämsälld affär
- 25 Fakta om Sverige
- 27 Källor



FÖRORD

“VI LÄGGER OSS INTE I VÅRA ANSTÄLLDAS PRIVATLIV”



Charlotte Ljung

VD & Grundare av Endbright

Charlotte Ljung är verksam inom svenskt näringsliv och agerar språkrör för frågor som rör skilsmässa och separation. Hon anlitas även som föreläsare. Efter sina egna erfarenheter av skilsmässa grundade Charlotte 2019 Endbright, en digital plattform som erbjuder tjänster och hjälp inför, under och efter ett uppbrott. Endbright arbetar för att skapa insikter kring skilsmässa och separation och driver en aktiv debatt inom området.

Detta uttalande har jag mött många gånger i sammanhang där jag och Endbright lyfter frågan kring hur arbetslivet påverkas av skilsmässa eller separation. Årets Endbrightrapport lägger stor fokus på just dessa frågor. Det tar fortfarande tid att få fram relevant data och underlag för att påvisa vilken kostsam affär skilsmässa eller separation är i arbetslivet och det offentliga. Steg för steg får jag dock alltmer medvind i att driva denna såväl som andra frågor som rör skilsmässa eller separation.

Det är ibland lättare att ta på sig skygglapparna när vi lever i en värld som redan är svår nog att balansera i vad som är politiskt korrekt och vad som faller inom ramen för företagets ESG-agenda att hantera. Nytt och obevandrat är svårt och att göra-listan har redan många punkter som trumfar.

En del arbetsgivare anser att det är att göra intrång i det privata när man engagerar sig i skilsmässa eller separation. När en närstående dör finns väl utarbetade rutiner för hur man som arbetsgivare skall gå tillväga och vilket stöd som finns att tillgå. Detsamma när det gäller missbruksproblematik eller den svenska självklarheten, föräldraledighet. Menstruationsledighet är ett alltmer vedertaget begrepp där ett land som Spanien nyligen infört betald sådan. **Allt detta är att hantera den anställdes privatliv ur ett arbetsgivarperspektiv. Skilsmässa och separation faller dock utanför ramen.**

I Sverige idag föds cirka 100 000 barn årligen, jämför det med att cirka 200 000 människor skiljer sig eller separerar och hälften av alla äktenskap slutar i uppbrott. Att skilja eller att separera anses vara det andra största traumat i en människas liv. Att tro att skilsmässa är något man lämnar hemma och som inte påverkar arbetslivet är naivt.

Kloka företagare borde se till att ta höjd för denna typ av produktivetsbortfall i såväl sina HR-strategier som i sina budgetar. En sjukskrivning motsvarar minst 100 000 kr i förlorad produktivitet och de som löper störst risk för sjukskrivning är, just det, frånskilda.

Kronor och ören

Till syvende och sist handlar det om kronor och ören. Inte minst i den turbulenta tid vi lever i nu med hög inflation, höjda räntor och dämpad köpkraft. Många av den nya tidens bolag ställer om från tillväxt till lönsamhet. Då kan det vara svårt att fortsatt prioritera sina värderingar. Men ska man värna om befintlig personal och

locka ny arbetskraft krävs det, utöver kronor och ören, att man som företag har tänkt igenom vad man står för, hur man visar detta och vilka ytterligare symboliska gester (läs: förmåner) som reflekterar detta. Den sociala investeringen är väl så stor och översätts också den i kronor och ören.

Förlegat system

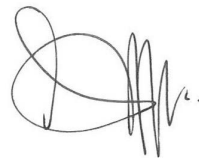
Jämte detta står vi med ett förlegat familjerättsligt system. I samtal jag fått möjlighet att föra med Sveriges Regering och justitiedepartementet finns det politisk enighet i att det föreligger systemfel. De lagar vi idag lutar oss på i bodelningsprocesser är grundade i utredningar sedan 80-talet, och stämmer dåligt överens med hur samhället idag ser ut och fungerar.

Och även här landar vi i kronor och ören: skilsmässa är en dålig affär för skattebetalare, familjer och individer, inte minst kvinnor. Många betalar ett överpris i skilsmässa och separation, exempelvis ökar könsskillnaderna i genomsnitt med 350 procent efter skilsmässa enligt tankesmedjans Ownerhifts rapport 2022. Som skattebetalare beta-

lar vi alla ett överpris i vad utdragna tvister kostar samhället. Bodelningsförfaranden drar ut på tiden, engagerar alltför många tjänstemän, och skapar irreparabla konflikter för individer och familjer.

Stigmat kring skilsmässa och separation är fortfarande närvarande. Enligt normen om kärnfamiljen och de drömscenarier som sociala medier målar upp är en skilsmässa ett misslyckande som ska hållas privat. Dessa normer sitter djupt, både ekonomiskt och politiskt, och speglar inte minst hur samhället och företagen väljer att blunda för de konsekvenser som skilsmässa och separation får.

Det kostar att inte ta dessa frågor på allvar och föra upp dem på företagets och samhällets agenda.



Charlotte Ljung
VD & grundare av Endbright

Att tro att skilsmässa är något man lämnar hemma och som inte påverkar personens arbetsliv är naivt.

EXECUTIVE SUMMARY

SKILSMÄSSAN OCH ARBETSLIVET

Skilsmässa och separation är en av de mest traumatiska livshändelser en människa kan genomgå. För många andra trauman och livshändelser finns riktlinjer från såväl företag som myndigheter i syfte att stötta individer i deras vardag och deras arbetsliv. Men inte för skilsmässa och separation, som fortfarande anses vara en privatsak.

Det är idag underskattat vilken kostnadsmässig påverkan skilsmässa eller separation innebär för företag och medarbetarnas arbetsförmåga. Sjukfallen kostar företag enorma pengar. Skattningar om 100 000 kronor per sjukfall är sannolikt i underkant då de inte tar med hela spektrat av sekundära produktionsbortfall. Svenska företag har dåliga insikter i hur deras sjukfrånvaro ser ut. 52% av HR-cheferna säger att de inte känner till orsakerna till sjukfrånvaron. Endbrights undersökning visar att ytterst få tar stöd av HR eller personalansvarig i samband med skilsmässa. Försäkringskassans siffror visar att risken för sjukfall både generellt och i psykiatrisk diagnos för frånskilda är 15-20% högre än risken för alla andra grupper, för såväl män som kvinnor.

Underlagen kring skilsmässa och separation är få, då denna typ av data historiskt inte inkluderats i myndigheternas rapporter, även om denna situation sakta börjar förändras i takt med att stigmatiseringen kring skilsmässa och separation minskar i samhället och att frågor som rör detta nu lyfts allt mer i det offentliga rummet.

Internationellt kan man hitta undersökningar som visar på dramatiska kostnader för företagen, exempel från USA talar om att det kostar företag upp emot \$300 miljarder varje år att inte prioritera mental hälsa och välmående på arbetsplatsen i samband med skilsmässa. I Storbritannien säger 90% av medarbetarna som genomgått skilsmässa att deras arbete påverkats starkt under skilsmässan och 75% av medarbetarna menar att de var mindre effektiva i sitt arbete.

Personal och medarbetares välmående sätts samtidigt allt mer i fokus och i en allt viktigare ESG-agenda. Undersökningar såsom Global Human Capital Trends från 2021 visar att 80% av tillfrågade medarbetare och chefer anser att just välmående

är mycket viktigt för organisationens framgång. Skall man se till framgång såväl ur ett välmående som ett ekonomiskt arbetsgivarperspektiv förefaller det dock som om effekterna kring skilsmässa och separation helt åsidosatts. Troligtvis är detta till stor del på grund av bristande insikter och kunskap samt en rädsla i att bemöta frågan på arbetsplatsen.

SKILSMÄSSAN OCH LAGSTIFTNINGEN

Jämte den bild av kostnader som framträder allt tydligare står Sverige med ett förlegat familjerättsligt system. Vårt samhällssystem bygger i mångt och mycket fortfarande på kärnfamiljens förutsättningar och traditionell familjebildning.

Men politiska initiativ anas successivt. En efterfrågan kring uppdaterad bodelningspolitik drivs av alltfler partier och klättrar högre upp på olika politiska agendor, inte sällan påhejrat av partiernas kvinnoförbund. Politisk enighet förefaller finnas i att det i många delar av skilsmässoprocessen råder systemfel. Exempelvis är bodelningslagstiftningen inte anpassad för dagens förutsättningar och dessutom tandlös vilket främst drabbar den ekonomiskt svagare parten.

Förbättrad lagstiftning skapar förutsättningar för rättvisare, kostnadseffektivare och snabbare processer, där det finns en ökad jämställdhet mellan parterna. Flertalet positiva effekter av förbättrad lagstiftning kring skilsmässa och separation finns att vittna om. I USA har man exempelvis sett att våld i hemmet minskat med omkring 30% och att kvinnor har börjat arbeta mer utanför hemmet och därmed ökat sitt ekonomiska inflytande i hemmet såväl som i samhället.

SKILSMÄSSAN OCH JÄMSTÄLLDHETEN

Skilsmässa är fortfarande en ojämförbar affär, där framförallt den svagare parten lider mest - vilket oftast är kvinnan - såväl vad det gäller privatekonomi, pension och boende. Anledningen till detta ligger till stor del i den ojämförbarhet som fortfarande råder i arbetslivet, där kvinnor har en lägre livsinkomst beroende på lägre lön, mer deltid och framförallt större ansvar för familj och hem.

Effekten syns i att kvinnor tvingas leva kvar i förhållandet på grund av man inte ekonomiska möjlighe-

ter att skilja sig. En undersökning säger att 21% av kvinnorna menar sig inte alls har råd att skilja sig, medan motsvarande siffra för män är 10%.

När det väl blir dags för pension, visar det svenska systemet sig ytterligare sig skevt då grundinställningarna i systemet inte arbetar tillräckligt väl för att skapa jämställdhet eller stötta grundregeln för gifta: att tillgångar som makarna byggt upp under äktenskapet ska delas lika vid en skilsmässa.

Inkomstpensionen, som står för lejonparten av pensionen, är inte en del av bodelningen.

Ett annat praktiskt hinder är problemet med att hitta en ny bostad, vilket också drabbar den ekonomiskt svagare hårdare. Var femte kvinna säger att de inte kunnat lämna sin relation på grund av sin boendesituation. En kvinna med medianlön kan idag inte få lån för att köpa en trerumslägenhet i någon av landets 25 största kommuner.

ENDBRIGHTS TRE UPPMANINGAR

1 REGERINGEN

Det behövs kunskap kring hur skilsmässa och separation påverkar såväl individers hälsa som samhället i stort. Regeringen behöver därför agera på flera fronter.

Effekterna av skilsmässa och separation behöver inkluderas i regeringens arbetsmiljöstrategi "En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025" och i framtida liknande initiativ.

Strategin visar regeringens långsiktiga inriktning för arbetsmiljöpolitiken, och har fyra delmål:

- Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna orka och vilja jobba ett helt arbetsliv
- Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande
- Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund jobbet
- Ett arbetsliv utan fusk och brott – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel

Därtill behöver regeringen ta initiativ till fler forskningsprojekt kring skilsmässa och separation, exempelvis inom områden som

- Psykisk ohälsa i direkt korrelation med skilsmässa och separation.
- Konsekvenser och kostnader för arbetsgivare och svenska staten.
- Psykosociala effekter och konsekvenser på arbetsplatsen.
- Ekonomiska utsattheten hos kvinnor inom bostadsfrågor, pensionsfrågor och privatekonomi.

Regeringen behöver också ge direktiv till myndigheter som Försäkringskassan och SCB att i högre utsträckning samla in och analysera data kring skilsmässa och separation och dess effekter.

2 MYNDIGHETER

Effekterna av skilsmässa och separation bör ingå i regeringens arbetsmiljöstrategi "En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025" (se punkt 1).

Arbetsmiljöverket bör även själva i sin återsrapportering och redovisning av insatser lyfta fler frågor som berör skilsmässa eller separation. De bör även lyfta frågan mer aktivt i de samrådsformer man har med arbetsmarknadens olika parter.

Arbetsmiljöverket behöver också på sikt bistå med kunskapsinsatser, såsom vägledning inom psykosociala arbets- och miljöfrågor med utgångspunkt i systematiskt arbetsmiljöarbete.

Försäkringskassan behöver stärka sin kommunikation till arbetsgivare och arbetstagare, exempelvis genom att tydliggöra användande av rehabiliteringsstöd för psykisk ohälsa i samband med separation eller skilsmässa.

3 ARBETSGIVARORGANISATIONER & FACKFÖRBUND

Aktörer som Svensk Näringsliv och TCO bör svara för att genom sina förslag på åtgärder och reformer inkludera större fokus på skilsmässa och separation inom arbetsmiljö och ESG-agendan, för att säkra den sociala hållbarheten på arbetsplatser och minska omkostnader.

Det ligger i dessa parter uppdrag att driva på politiker och andra beslutsfattare och att påverka samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet där skilsmässa och separation är en allt tydligare del i påverkan på just arbetslivet.

Svenskt Näringsliv, som röst för svenskt arbetsliv i EU, bör också djupare ta del av EU's agenda och reformer inom sociala frågor och arbetsmiljöarbete med koppling skilsmässa och separation, för att vidare kunna utveckla förslag till åtgärder.

SOCIAL HÅLLBARHET

Att skapa bättre sociala arbetsförhållanden för frånskilda och separerade är en långsiktig investering och har positiva effekter på sjukfrånvaro, personalomsättning, produktivitet, hälsa och arbetsförmåga.

SKILSMÄSSA & SEPARATION PÅVERKAR ARBETSLIVET

I korthet

Skilsmässa och separation är en av de mest traumatiska livshändelser en människa kan genomgå, näst efter nära anhörigs död. För många andra trauman och livshändelser finns riktlinjer från såväl företag som myndigheter i syfte att stötta individer i deras vardag och deras arbetsliv. Men inte för skilsmässa och separation, som fortfarande anses vara en privatsak.

Sjukfallen kostar företag enorma pengar, men i Sverige finns det mycket få undersökningar som på ett tillförlitligt sätt kan visa de faktiska kostnaderna. Skattningar om 100 000 kronor per sjukfall är sannolikt i underkant då de inte tar med hela spektrat av sekundära produktionsbortfall.

Fakta från USA och Storbritannien visar på dramatiska siffror om hur välmåendet påverkas och att det i sin tur leder till stora produktionsbortfall. En undersökning från USA talar om att det kostar företag upp emot \$300 miljarder varje år att inte prioritera mental hälsa och välmående på arbetsplatsen i samband med skilsmässa.

Svenska företag har dock dåliga insikter i hur deras sjukfrånvaro ser ut. 52% av HR-cheferna säger i en enkät att de inte alls eller i begränsad utsträckning känner till orsakerna till sjukfrånvaron. I Endbrights egen undersökning ser man att ytterst få tar stöd av HR eller personalansvarig i samband med skilsmässa. Försäkringskassans uppskattning är dock att risken för sjukfall både generellt och i psykiatrisk diagnos för frånskilda är 15-20% över risken för gifta, för såväl män som kvinnor.

Social hållbarhet är en del av ESG-agendan, och de anställdas välmående och psykiska hälsa anses i undersökningar vara en av de viktigaste faktorerna för ett företags framgång. Att inte ta sitt ansvar för sina medarbetares sociala hållbarhet, deras välmående och psykiska hälsa, är alltså en stor ekonomisk risk för ett företag och skapar dålig social hållbarhet.

Flera stora företag i Storbritannien och USA, bland annat Tesco, NatWest och Hearst, agerar nu kring detta och inför riktlinjer och förmånsprogram för skilda och separerade medarbetare.

Skilsmässa och separation anses av många vara en sak som tillhör privatlivet, och något man som arbetsgivare inte har med att göra. Men människan stänger inte av för att man går till sitt arbete. En skilsmässa eller separation påverkar dig dygnet runt, även på ditt arbete. Och det ger konsekvenser.

Social hållbarhet i arbetslivet - men varför saknas fokus på skilsmässa?

ESG-agendan blir allt viktigare för företag och organisationer. ESG - som står för Environmental, Social samt Governance - är från början en finansiell branschstandard som har sitt ursprung i direktiv från FN, i syfte att påskynda hållbara investeringar. Initiativet har därefter utvecklats och innehåller numera ett flertal olika kriterier för att mäta hur hållbart ett företag är.

Med andra ord ryms alla hållbarhetsfrågor som berör företag, organisationer och samhället inom denna branschstandard.

ESG står för:

- *Environmental*: Miljö- och klimat, exempelvis klimatförändringar, grön el och utsläppspolicyer.
- *Social*: Social hållbarhet, exempelvis jämställdhet, mångfald, mänskliga rättigheter, arbetsmiljö och jämlikhet.
- *Governance*: Bolagsstyrning, exempelvis hållbarhetsredovisning, due diligence, affärsmodeller, strategier, transformationer, regelverksefterlevnad och visselblåarsystem.

För att skapa hållbarhet inom ramen för kriterierna för "Social" måste företag arbeta aktivt med frågor som rör den sociala hållbarheten på arbetsplatsen.

Skilsmässa och separation negligeras som socialt problem

En skilsmässa anses vara den näst största livskrisen som en människa kan drabbas av, efter nära anhörigs död.¹

Men i Sverige idag finns inget stöd för de utmaningar som en individ ställs inför till följd av separationer och skilsmässor. Det finns inga direktiv vare sig från arbetsgivarorganisationerna eller fackförbund, ej heller från myndigheter som Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan. Vid bortgång av en närstående eller vid missbruksproblematik finns ofta uttalade rutiner för arbetsgivaren att följa. Vid utmattning finns det också stöd att tillgå och det är acceptabelt att lyfta frågan. Men för skilsmässa eller separation finns inga verktyg eller resurser från någon organisation, myndighet eller från företag.

Dagens samhälle har valt att se på skilsmässa som något helt privat, och har inte förstått eller insett de effekter som skilsmässan kan ha på såväl produktivitet, psykisk ohälsa eller sjukskrivning.

Sanningen är att de flesta företag inte har koll på anledningarna till personalens sjukskrivningar. De flesta svenska företag mäter inte ens sin sjukfrån-

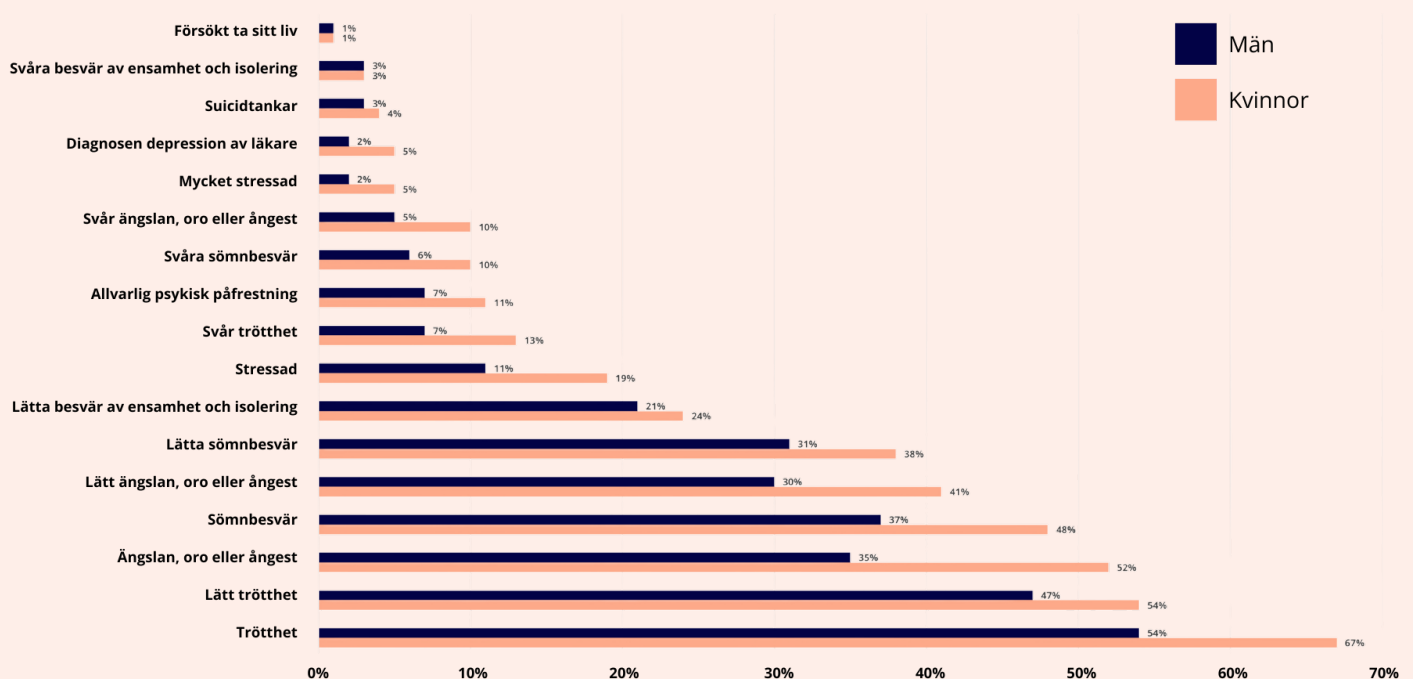
varo, eller gör det på ett bristande eller ineffektivt sätt. I en undersökning från Medhelp säger 20% av HR-cheferna att de inte känner till den egna organisationens sjuktal. Drygt hälften, 52%, säger att de inte alls eller i begränsad utsträckning känner till orsakerna till sjukfrånvaron.²

Och detta trots att just personalens välmående är ett av toppkriterierna för framgångsrika organisationer. I den internationella undersökningen Deloitte Global Human Capital Trends från 2021 säger 80% av de tillfrågade medarbetarna och cheferna att just välmående är mycket viktigt för organisationens framgång. När samma svarande ombads ranka prioriteringar för organisationen under kommande tre år hamnade personalens välmående som tredje viktigast enligt medarbetarna, men näst sist på listan enligt cheferna.³

Chefer missar därmed en enorm potential att förbättra sin organisation och leverera värde till sina ägare.

Självupplevd psykisk ohälsa, 16-84 år

Källa: Folkhälsomyndigheten¹⁹



Psykisk ohälsa vanligast orsak till sjukskrivning

Psykisk ohälsa är idag den absolut vanligaste orsaken till sjukskrivning i Sverige. Av alla pågående sjukfall i december 2022, vilket var nästan 200 000, berodde nästan hälften på psykiatriska diagnoser.⁴ 65% av alla pågående sjukfall gällde kvinnor.⁵

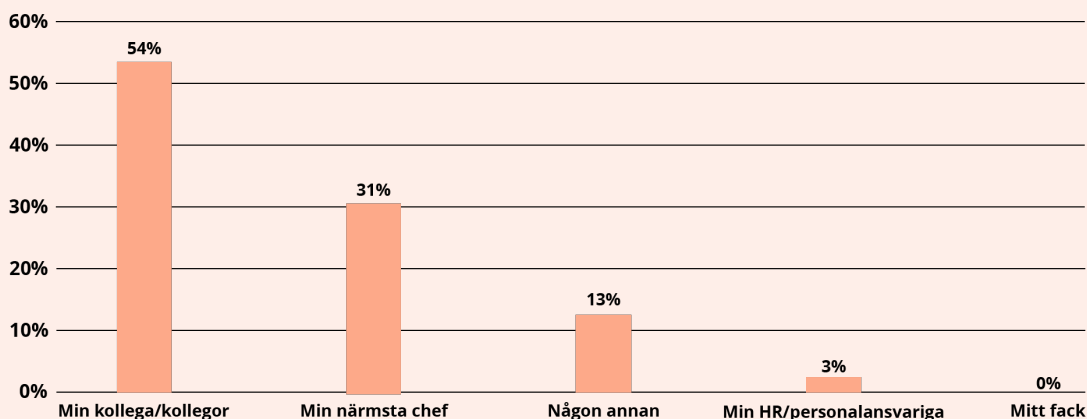
Enligt Försäkringskassan har kvinnor generellt 25% högre risk än män att påbörja ett sjukfall. För sjukfall med psykiatrisk diagnos är risken 31% högre än för män, och ännu högre för stressrelaterad psykisk ohälsa, 41%.⁶

I en självskattningsundersökning som Folkhälsomyndigheten gör har kvinnor allmänt sämre psykisk hälsa än män inom alla områden – sömnproblem, stress, ångest med mera.⁷

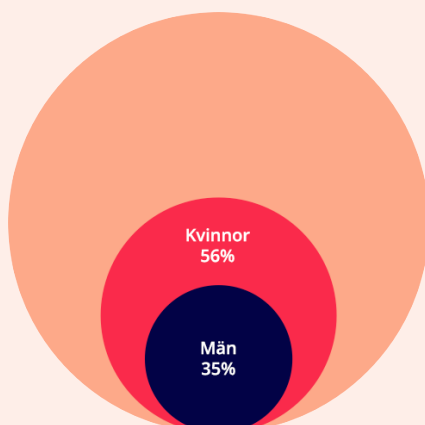
Enligt en studie som genomförts av Linköpings Universitet beräknas produktionsförlusterna till cirka 100 000 kronor per sjukskrivningsfall. I detta ingår produktionsförlust före, under och efter sjukskrivningen, och även sjuknärvaro med ner-satt arbetskapacitet. Siffran är en skattning av de tillfrågade arbetsledarna. Utöver detta läggs även

Vem har du berättat för på din arbetsplats?

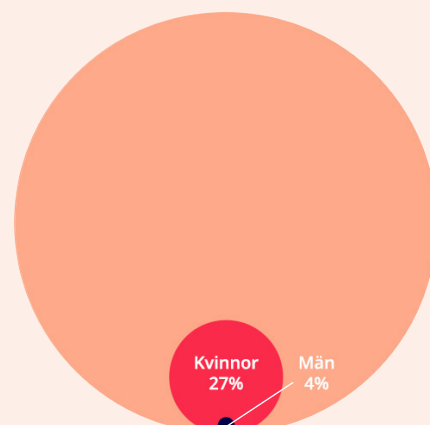
Källa: Endbright undersökning 2023²⁰



Har du tagit hjälp för ditt välbefinnande i samband med skilsmässa/separation?

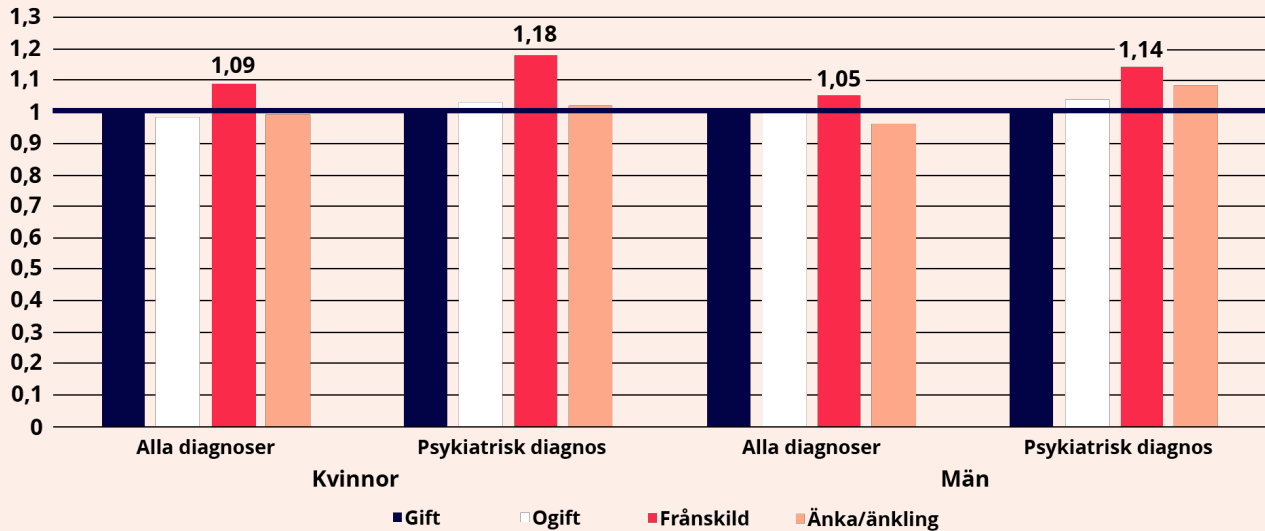


Har du varit sjukskriven i samband med skilsmässa/separation?



Relativ risk för sjukfall över 14 dagar

Källa: Försäkringskassan²¹



Frånskilda har ökad risk för alla diagnoser, främst psykisk diagnos, jämfört med alla andra grupper.

Diagrammet ska läsas som att 1 = basläget. Allt över 1 är högre risk, allt under 1 är lägre risk. Frånskilda har högre risk i alla kategorier. Studien baseras på sysselsatta 20–69 år from 31/12 2017 (4,3 miljoner individer) och deras sjukfall (längre än 14 dagar) under åren 2018/2019, sammanlagt 525 000 sjukfall, varav 147 000 i psykiatrisk diagnos.

tid på olika åtgärder, anpassningar av arbete och organisation. Enligt rapporten har arbetsledarna mycket oklar uppfattning eller saknar helt insikt om vad detta arbete kostar och detta ingår därför inte i skattningen.⁸

De beräknade genomsnittliga kostnaderna till följd av produktivitetsförluster är således sannolikt en underskattning av de faktiska sjukskrivningskostnaderna för arbetsgivarna.

Så trots att sjukskrivningar kostar mycket pengar och dessutom drabbar kvinnor i högre grad än män, verkar alltså Sveriges företag och organisationer inte angelägna om att gräva mer i de orsaker som kan finnas.

Liten kunskap om skilsmässa som orsak

Än mindre kunskap finns det om skilsmässa och separation som orsak till psykisk ohälsa och sjukskrivningar. De underlag som finns kommer från Försäkringskassan, där man kan konstatera att **den relativa risken att drabbas av en diagnos, i synnerhet en psykiatrisk diagnos, är rejält förhöjd för frånskilda jämfört med andra grupper**, särskilt gäller detta kvinnor, se diagram ovan. Försäkringskassan uppskattar risken för sjukfall till 15-20% högre än risken för gifta.⁹

I Endbrights egen undersökning säger sig 67% ha berättat på sin arbetsplats om sin separation eller skilsmässa. Majoriteten har tagit stöd av sina kollegor eller närmaste chef, medan en mycket liten del

[Det] kan kosta amerikanska företag upp emot **\$300 miljarder varje år** att inte prioritera mental hälsa och välmående på arbetsplatsen i samband med skilsmässa.

Marriage CoMission²³

sökt sig till HR-avdelning för hjälp. Ingen vänder sig till facket.

Endbrights undersökning visar vidare att det är avsevärt mycket vanligare att kvinnor söker hjälp för sitt välmående i samband med separation eller skilsmässa. 56% av kvinnorna har sökt hjälp, medan siffran för män är 35%. Ännu större skillnad är det i sjukskrivningstalen, där 27% av kvinnorna har varit sjukskrivna, men endast 4% av männen.

Det trauma som en skilsmässa eller separation orsakar, verkar alltså flyga under radarn hos såväl svenska myndigheter som företag, och den enskilda anställda verkar inte vilja - eller kunna - ta stöd hos sitt företag för att få hjälp, trots att siffrorna pekar på att det psykiska välmåendet är lidande och att var fjärde individ sjukskriver sig på grund av situationen.

Fakta från USA och Storbritannien

För att hitta mer data kring skilsmässors och separationers påverkan på arbetsliv och produktivitet får man ta en titt internationellt.

Både i USA och i Storbritannien har sambandet mellan skilsmässa och arbetsförmåga varit föremål för olika undersökningar.

En studie från brittiska Positive Parenting Alliance från januari 2023 visar att **90% av de tillfrågade medarbetarna som genomgått skilsmässa menar att deras arbete påverkades starkt under skilsmässan**. 95% menar att deras psykiska hälsa försämrades. 75% menade att de var mindre effektiva i sitt arbete och runt 40% hade tagit tjänstledigt som ett resultat av sin separation.¹⁰

PPAs brittiska HR-initiativ består av fyra policyförändringar:²²

- 1 Att erkänna separation som en "livshändelse" i HR-policyn så att de som upplever separation känner igen sig och inser att de kan få stöd.
- 2 Se till att föräldrar som går igenom en separation kan arbeta flexibelt så att de kan hantera hämtningar och avlämningar i förskola och skola under omställningsperioden.
- 3 Att ge anställda tillgång till mental rådgivning för att stötta deras välmående under separationen.
- 4 Ge tillgång till och hänvisa till olika stödtjänster för separation så att föräldrar kan få den vägledning och hjälp de behöver för att separera på det mest medkännande och barnfokuserade sättet.

Storbritannien har, liksom Sverige, relativt höga skilsmässotal - 42% av alla äktenskap avslutas - och liksom i Sverige sker majoriteten under de första 10 åren, vilket för merparten av skilsmässorna innebär under individernas arbetsliv.¹¹

PPA som organisation driver frågan primärt ur ett barnperspektiv, där deras mål är att de 280 000 barn som varje år utsätts för separation ska få mer välfungerande föräldrar, vilket i sin tur minskar risken för att barnen ska lida fysiskt och psykiskt.

För att de separerade föräldrarna ska fungera i vardagen behövs även stöd i arbetslivet. Idag har enbart 9% av alla brittiska företag riktlinjer som stöttar anställda under skilsmässa och separation.

Detta vill PPA ändra på med ett nytt initiativ. Initiativet kring förbättrade HR-policies backas av brittiska parlamentet och ett stort antal storföretag, bland annat Tesco, Asda, Unilever, PWC och NatWest, har valt att ta del i initiativet.¹²

I Storbritannien har man också sett att utbredd psykisk ohälsa bland medarbetare är en viktig anledning till att företag tappar personal. 34% av tillverkningsföretagen har haft medarbetare som slutat för att personens psykiska välbefinnande inte prioriterades. 21% uppgav att de förlorat topptalanger.¹³

I en annan brittisk undersökning säger sig mer än hälften av tillverkningsarbetarna vilja söka ett nytt jobb om deras psykiska välbefinnande inte stöds av deras arbetsgivare. Cirka 55% av arbetstagarna sa också att om stödjande policy för psykiskt välbefinnande finns på arbetsplatsen skulle det öka sannolikheten för att de tar en ny anställning.¹⁴

Även i USA har man mer insikter och fakta kring skilsmässors påverkan på arbete och hälsa. En studie visar att 67% av dem som genomgått skilsmässa upplever problem med hälsa och välmående, 62% upplever att ens arbete försämras, och

STORBRITANNIEN:

Medarbetare säger att deras arbete påverkades under skilsmässan

90%

av medarbetare som genomgått skilsmässa menar att deras arbete påverkades starkt under skilsmässan

75%

av medarbetarna menar att de var mindre effektiva i sitt arbete

Skapa förutsättningar för skilda och separerade - en rekryteringsfördel

Åkeriföretag i Värmland gick 2021 samman och införde så kallade skilsmässoturer för att förbättra situationen för sina anställda och underlätta nyrekrytering.

Med anpassade scheman för ett "varann-vecka-liv" kan även separerade och frånskilda lastbilschaufförer få ett drägligare schema och ett enklare livspussel, och därmed kunna ha ett bättre fungerande liv tillsammans med sina barn.²⁴



"De [företag] som kommer att vinna den arbetskraft som finns är de som anpassar sig."

Per Broholm, regionchef för Sveriges Åkeriföretag

73% har högre frånvaro från jobbet. Produktiviteten påverkas med 81% över mer än ett år.¹⁵

En annan undersökning visar att personer som genomgått en skilsmässa i genomsnitt är frånvarande 8% av all arbetstid på årsbasis.¹⁶

Marriage CoMission report menar att det kan kosta amerikanska företag upp emot \$300 miljarder varje år att inte prioritera mental hälsa och välmående på arbetsplatsen i samband med skilsmässa. Detta är pengar som företagen och aktieägarna i praktiken förlorar.¹⁷

Det finns dock stora företag som arbetar för att förbättra situationen för sina anställda.

Mediajätten Hearst har med hjälp av företaget SupportPay (en digital lösning för "co-parenting") rullat ut ett förmånsprogram gällande just skilsmässa och separation till alla sina 12 000 medarbetare. Efter bara tre veckor hade 500 medarbetare tecknat sig för detta.¹⁸

It's important for [Hearst] to show our employees that we care about their well-being and are committed to supporting them through any of life's challenges.

Maria Walsh, Senior Vice President and Head of Global Benefits at Hearst.

STOR EKONOMISK PÅVERKAN

Företag behöver inse allvaret kring skilsmässa och separation, både utifrån anställdas välmående och hur man som arbetsgivare kan stötta, men också hur det faktiskt påverkar företagets finansiella situation och produktivitet.

LAGSTIFTNING BASERAD PÅ GAMLA STRUKTURER

I korthet

Vårt samhällssystem bygger i mångt och mycket fortfarande på kärnfamiljens förutsättningar och traditionell familjebildning. Men vårt samhälle ser inte ut så idag, och med modern familjebildning kommer även behov av att förändra lagstiftning och praxis för att matcha verkligheten.

Ett av de viktigaste områdena där ny lagstiftning och praxis behövs är bodelningsprocessen. Bodelning är en av de delar i en skilsmässa och separation som skapar mest konflikter och som påverkar de före detta parets ekonomi mest.

Vid en konflikt kring bodelning har den ekonomiskt svagare parten svårare att ta den hjälp den behöver för att få en rättvis bodelning. Det är kostsamt att ta hjälp av jurist, och om det kommer till en konflikt behöver man anlita en bodelningsförrättare. Här skapas de riktigt stora problemen, då detta kan

bli mycket dyrt och ta lång tid. Att det kan ta så lång tid har sin grund i att det är möjligt för den en part, oftast den ekonomiskt starka, att dra ut på processen utan någon form av påföljd. Detta skapar kostsamma fördröjningar och förhindrar den andra parten från att få ut sin rättmätiga del av boet.

Detta är självklart ohållbart och har under lång tid varit ett känt faktum. Först nu har riksdagen börjat agera kring frågan.

Förbättrad lagstiftning skapar förutsättningar för rättvisare och snabbare processer, där det finns en ökad jämställdhet mellan parterna. Att förändra lagstiftningen kring skilsmässa för att förenkla har inte skapat rusning, utan skapar andra positiva förbättringar, exempelvis ökat användande av medling, och ökat ekonomiskt inflytande för kvinnor. Detta kan man bland annat se i USA och Storbritannien.

Synen på familj, giftermål och skilsmässa har förändrats över tid, men trots detta bygger våra samhällseliga system fortfarande i mångt och mycket på kärnfamiljens förutsättningar. Verklighetens Sverige, särskilt gällande skilsmässa och separation, matchar helt enkelt inte de samhällsstrukturer som vi tvingas leva i. Detta skapar onödiga källor till konflikt som framförallt får konsekvenser för den ekonomiskt svagare parten i skilsmässan, vilket ofta är kvinnan.

Bodelningen

En av de mest signifikanta processerna i samband med skilsmässa är bodelningen. Alla makar som ska skiljas behöver bodela, och även om inte bodelning är obligatoriskt för sambor är det både rekommenderat och ofta nödvändigt.

Men bodelningsprocessen är långt ifrån enkel och utöver tvister kring vårdnad är det vid bodelningen som konflikter mellan de före detta makarna kan eskalera och få stora ekonomiska konsekvenser.

Problematiken kring bodelningsprocessen har belysts av flera instanser och under lång tid. Bland annat har organisationen Ownershift i sin rapport

”Ägande i nöd och lust” från 2022 fokuserat på kvinnors ägande i samband med relationer och inte minst när relationer avslutas. De konstaterar att vid en konflikt kring bodelning och ägande har den ekonomiskt svagare parten svårare att ta den hjälp den behöver för att få en rättvis bodelning. Att ta hjälp av en bodelningsförrättare är dyrt och det kan ta mycket lång tid. Anledningen till att det kan ta så lång tid har sin grund i att det är möjligt att dra ut på bodelningen utan någon form av påföljd för den part som obstruerar processen.

Exempelvis råder upplysningsplikt gentemot bodelningsförrättaren, men den är inte sanktionerad, vilket innebär att även om man vägrar samarbeta riskerar man inget straff.²⁵

Denna problematik är känd sedan länge. Redan 2005 gjordes en utredning kring bodelningsförfarandet på uppdrag av dåvarande regering, och utredningen lade också flera förslag.²⁶ Dock resulterade inte utredningen i några signifikanta förändringar i praxis eller lagstiftning.

Först i slutet av 2022 har denna fråga åter tagits upp på riksdagens bord, vilket inleddes med en

interpellation av Martina Johansson (C).²⁷ Detta resulterade i att riksdagen i april 2023 uppmanade regeringen att verka för snabbare bodelningsprocesser.²⁸

I samband med detta deltog Endbright i ett rundabordssamtal tillsammans med justitieminister Gunnar Strömmer (M), jämställdhetsminister Paulina Brandberg (L), representanter från alla politiska partier, samt representanter från bland annat organisationerna Ownershift, Fredrika Bremerförbundet, nationellt centrum för kvinnofrid med flera.

Samtalet var i positiv anda och det finns en politisk enighet om att en utredning skyndsamt ska tillsättas, bland annat med fokus på detta:

- **Nya och bättre verktyg för bodelningsförrättare** att kunna driva igenom en process mer effektivt och skyndsamt, exempelvis med möjlighet till påföljd för den som förhalar processen genom att vägra samarbeta.
- **Bättre ekonomiskt stöd för den ekonomiskt svagare parten**, för att skapa en rättvis och jämställd process. Parter borde ha rätt till rättsskydd eller rättshjälp, så att de har råd att betala en egen advokat och ersättningsgarantin behöver höjas.

Endbright menar också att det är viktigt att en utredning inte enbart tittar på bodelningsförfaranden, utan även på system och struktur för skilsmässa och separation i stort. Det finns många delar i den rådande familjerätten som inte tar hänsyn till hur samhället – familj, relationer, arbetsliv - fungerar i dagens moderna samhälle.

Internationell utblick

Det finns ofta en oro för att förändrad och uppluckrad lagstiftning ska skapa "rusning" till skilsmässor, och inte minst få effekter på välmående hos de barn och unga vars föräldrar separerar. Mycket pekar dock på att så inte alls är fallet.



Att förhala och försvåra bodelningsprocessen har blivit ett vapen i syfte att få den ekonomiskt svagare att ge upp och tvinga fram ett avslut.

I USA har man exempelvis sett oväntade och positiva förändringar i samband med att möjligheten till skilsmässa har förenklats och förbättrats.²⁹

- Antalet äktenskap ökade med minst 9 %.
- Kvinnliga självmord minskade med 8 % och våld i hemmet minskade med omkring 30 %.
- Kvinnor började arbeta mer utanför hemmet och ökade sitt ekonomiska inflytande i hemmet.

I Storbritannien ändrades lagstiftningen kring skilsmässa i april 2022. Den tidigare, över 50 år gamla lagstiftningen innebar att den ena maken var tvungen att anklaga den andra parten för exempelvis orimligt beteende eller äktenskapsbrott för att en skilsmässa skulle beviljas. Detta oavsett om man fattat ett gemensamt beslut eller ej. Resultatet av detta har varit långdragna separationer där par fortsatt att vara gifta på pappret utan möjlighet att formellt skilja sig.

Den nya lagstiftningen, som allmänt kallas no-fault-lagen, innebär att en make, eller ett par gemensamt, nu kan ansöka om skilsmässa genom att uppge att äktenskapet brutit samman, utan att

den ena tvingas ta på sig ansvaret.

Detta förhindrar en partner från att "låsa in" den andra partner i ett olyckligt äktenskap. Det skapar också möjlighet för paret att fokusera på andra praktiska saker, som exempelvis ekonomin. Inte minst är detta en framgång ur barnens perspektiv, som på så sätt förskonas långa och potentiellt konfliktfyllda processer mellan föräldrarna.³⁰

Skilsmässor och familjeproblem beräknas vara den främsta anledningen till att barn mår psykiskt dåligt i Storbritannien. 67% av barn som får psykologisk hjälp får det på grund av familjeproblem.³¹ Enligt uppskattningar uppgår de brittiska skattebetalarnas kostnader relaterat till skilsmässa till **£51 miljarder (2018)** jämfört med £37 miljarder tio år tidigare.³²

Visst har införandet av no-fault-lagen inneburit fler skilsmässor, dock tros en del av detta bero på att många avvaktat en formell skilsmässa till dess lagen trädde i kraft. En annan positiv trend är att fler och fler använder sig av medling för att komma överens kring ekonomi och vårdnad snarare än att landa i en domstolstvist.³³



SKILSMÄSSA - EN OJÄMSTÄLLD AFFÄR

I korthet

I teorin ska en skilsmässa eller separation vara jämställd, och ske under lika villkor oavsett kön. Men i praktiken är det långt från den verklighet som råder i Sverige idag.

Förutsättningarna för kvinnor i samband med skilsmässa eller separation är sämre än för män vad det gäller privatekonomi, pension och boende. Anledningen till detta ligger till stor del i den ojämställdhet som fortfarande råder i arbetslivet, där kvinnor har en lägre livsinkomst beroende på lägre lön, mer deltid och framförallt större ansvar för familj och hem.

Effekten syns i att kvinnor tvingas leva kvar i förhållandet på grund av man inte har råd att skilja sig. Kvinnor som har skilt sig upplever också sin ekonomiska situation som avsevärt mycket sämre efter separationen än vad män gör. Både svenska och internationella siffror visar att levnadskostnaderna går upp avsevärt för frånskilda, och att det drabbar kvinnor i högre utsträckning än män.

Även pensionssystemet ska vara könsneutralt, men den skeva ansvarsfördelningen för barn och hushållsarbete leder tidigt till snedfördelning i pensionsavsättningarna. Vid en skilsmässa blir detta extra tydligt. Grundinställningarna i det svenska pensionssystemet arbetar inte tillräckligt väl för att stötta grundregeln för gifta: att tillgångar som makarna byggt upp under äktenskapet ska delas lika vid en skilsmässa.

Ett annat praktiskt hinder är problemet med att hitta en ny bostad, vilket också drabbar den ekonomiskt svagare hårdare. Var femte kvinna säger att de inte kunnat lämna sin relation på grund av sin boendesituation. En kvinna med medianlön kan idag inte få lån för att köpa en trerumslägenhet i någon av landets 25 största kommuner.

Skilsmässa och separation är långt ifrån en jämställd affär i dagens Sverige, och systemet arbetar inte för att jämna ut skillnaderna.

När en relation tar slut är det en stressande situation som drabbar båda individerna hårt, såväl kvinnor som män. På makronivå är det dock generellt sett kvinnor som på olika sätt drar det kortaste strået. Det gäller framförallt tre områden - privatekonomi, boende och pensioner.

Ojämställd ekonomi - hinder för skilsmässa

Det ekonomiska läget i Sverige och världen har dominerat nyhetsflödet under det senaste året, och det får även effekt på våra relationer.

Enligt Relationsrapporten, som gjorts av Nordax Bank, uppger 52% av svenskarna att relationen till deras partner påverkas negativt av det den rådande ekonomiska oron och den lågkonjunktur som vi just nu befinner oss i. 49% kvinnorna tror att deras partner kommer klara sig bäst vid en skilsmässa, medan enbart 21% av männen svarade samma sak.³⁴

Organisationen Ownershifts har gjort en liknande undersökning och i deras rapport från 2022 säger

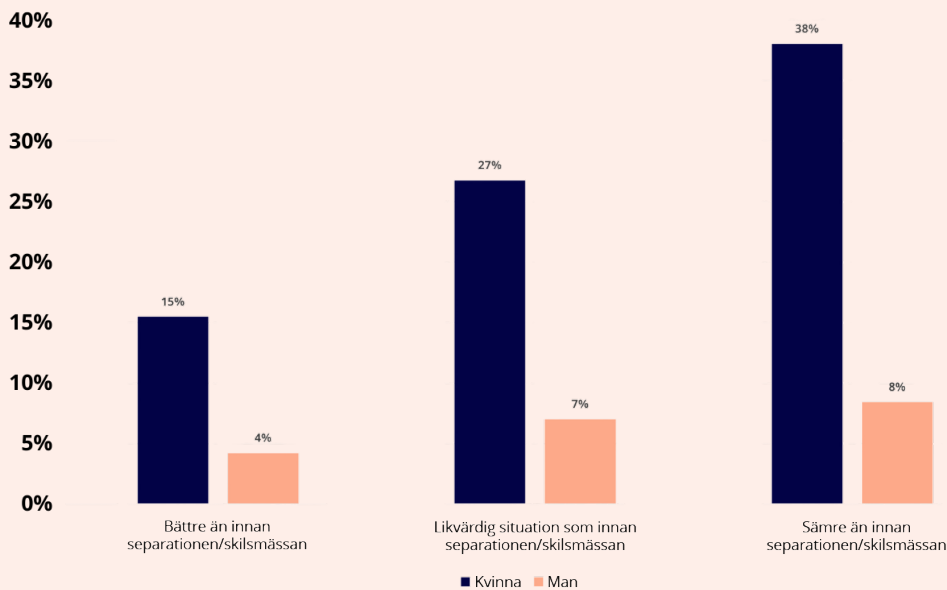
37% av de svenska kvinnorna att deras ekonomi är ett hinder för att kunna separera från sin partner. Motsvarande siffra bland männen är endast 18%. 21% av kvinnorna menar sig inte ha råd alls, medan motsvarande siffra för män är 10%.³⁵

Endbrihts egen undersökning från 2023 visar att det också skiljer sig stort mellan kvinnors och mäns upplevelse av den egna ekonomiska situationen i samband med skilsmässan. 38% av de svarande kvinnorna bedömer sin ekonomiska situation som sämre efter skilsmässan, jämfört med 8% av de svarande männen.³⁶

Att de ekonomiska förutsättningarna för de allra flesta förändras rejält vid en skilsmässa råder det inget tvivel om. En siffra från Länsförsäkringar visar på en genomsnittlig ökning av hushållets kostnader med 7 000 kronor eller mer per månad. För många par blir den ekvationen omöjlig, och ställer upp praktiska hinder för en separation.³⁷

Bedömning av egna ekonomiska situationen

Källa: Endbriht undersökning 2023⁵⁰



Varför drabbas kvinnor mer?

Att konsekvenserna av en skilsmässa oftare drabbar kvinnor i än högre utsträckning än män beror på lönegapet som fortfarande finns. År 2021 tjänade svenska kvinnor i genomsnitt 90% av vad män tjänade.³⁸

38% av de svarande kvinnorna bedömer sin ekonomiska situation som sämre efter skilsmässan, jämfört med 8% av de svarande männen.

Endbriht, enkät 2023⁵¹

Den totala livsinkomsten varierar beroende på ålder och utbildning. Exempelvis beräknas en kvinna som är född 1970 ha tjänat ungefär 16 miljoner kronor när de är 69 år. Motsvarande siffra för män är cirka 19 miljoner kronor. Livsinkomsten för kvinnor i den gruppen är med andra ord ca 84% av mäns.³⁹ Siffror från Jämställdhetsmyndigheten visar på ännu större skillnader, deras beräkningar landar på en skillnad på 6,3 miljoner.⁴⁰

En annan indikator på kvinnors sämre ekonomiska situation är siffror över vem som får underhållsstöd, det vill säga det stöd som Försäkringskassan betalar ut när separerade föräldrar inte kan komma överens om underhållsbidrag eller om den ena föräldern inte har fullgod betalningsförmåga för underhållsbidrag. 80% av alla bidragstagare som fick underhållsstöd var kvinnor.⁴¹

Internationellt är det ännu tydligare att kvinnor som grupp får en sämre situation efter en skilsmässa. I USA är det generellt sett dyrt att skilja sig, med en mediankostnad på \$7-7 500 för en skilsmässa, medan medelkostnaden ligger högre – mellan \$15-20 000. Det är inte ovanligt att kostnaden är avsevärt högre i det fall ett ärende landar i domstol.⁴²

Amerikanska kvinnors hushållsinkomst faller med 41% vid en skilsmässa, medan motsvarande siffra för män enbart är 23%. Skillnaden mellan män och kvinnors inkomst i USA är också högre än exempelvis i Sverige, där amerikanska män tjänar i genomsnitt hela 69% mer än kvinnor.⁴³

Samma sak kan ses i Storbritannien. För skilda kvinnor ligger medianvärdet på deras finansiella tillgångar mellan £85 000 och £200 000. Motsvarande siffra för skilda män ligger mellan £200 000 och £300 000.⁴⁴

[SBAB] gör den här undersökningen med jämna mellanrum, och kommer fram till samma resultat varje gång. Är det inte dags att prata om lösningar nu?

Claudia Wörmann, boendeeconom på SBAB, i Svenska Dagbladet⁵²

Ett könsneutralt pensionssystem?

Även om det svenska pensionssystemet i grunden är könsneutralt leder mäns och kvinnors olika yrkesval och inte minst den skeva ansvarsfördelningen för barn och hushållsarbete till olika pensioner.

Att kvinnor tar ett större ansvar för familj och hem är centralt för den totalt sett lägre livsinkomsten, och här grundläggs kvinnors lägre pensionsintjänning.

Trots möjligheten att dela lika på föräldraledigheten är det fortfarande få föräldrapar som gör det. 2022 var mammornas andel av uttaget av föräldrapenningen cirka 70%, och pappornas cirka 3%. Pappornas uttag har ökat men förändringen går långsamt, trots regleringar.⁴⁵

Vid en bodelning blir denna sneda fördelning av familjeansvaret uppenbart. Den allmänna inkomstpensionen ingår som huvudregel inte i en bodelning utan tillfaller den som tjänat in till pensionen. Om kvinnan i högre utsträckning tagit ansvar för barnen, varit hemma mer och jobbat deltid, är hennes allmänna inkomstpension lägre. Om man vill kompensera för arbetet med familjen måste man som makar avtala om detta och det ska göras i god tid.

En del av den allmänna pensionen består av premiepension. Denna kan man reglera och göra mer jämställd genom överföring av pensionsrätt, något

som dock ytterst få gör.⁴⁶ Inte heller tjänstepensionen ingår som huvudregel i en skilsmässa, medan däremot individuellt pensionssparande och privatägda pensionsförsäkringar ingår vid en bodelning.

Att det svenska pensionssystemet är könsneutralt är därför en sanning med modifikation, eftersom grundinställningarna i systemet inte arbetar tillräckligt väl för att skapa jämställdhet eller stötta grundregeln för gifta: att tillgångar som makarna byggt upp under äktenskapet ska delas lika vid en skilsmässa.

Bostadssituationen omöjliggör skilsmässa

Att hitta en bostad kan vara en utmaning i dagens svenska samhälle. Än svårare är det vid en skilsmässa, och på grund av de olika ekonomiska förutsättningarna blir även detta en fråga som drabbar kvinnor som grupp i högre utsträckning.

Enligt siffror från Relationsrapporten känner var 20% av kvinnorna att de inte kunnat lämna sin relation på grund av sin boendesituation. Problemen kan böttna i såväl rent ekonomiska frågor, men även i som praktikaliteter som en tuff bostadsmarknad eller svårighet att hitta bostad i närheten av barnens skola eller förskola.

Värst är det för kvinnor mellan 30-49 år där siffran är 25%. Denna grupp har ofta fått barn, varit föräldralediga och köpt bostad tillsammans med sin partner – omständigheter som gör en separation

mer komplicerad, både praktiskt och ekonomiskt. Hela 40% av kvinnor i denna grupp som har separerat eller skilt sig uppger att det har varit svårt att hitta ett nytt boende.⁴⁷

Enligt en undersökning från SBAB kan en kvinna med medianlön inte få lån för att köpa en trerumslägenhet i någon av landets 25 största kommuner. Män med medianlön kan få lån för att köpa lägenhet i sju kommuner, som Växjö, Kristianstad, Karlstad och Gävle. Men inte i städer större än så. Så även om situationen är värre för kvinnor så är bostadssituationen en svår fråga för båda parter, särskilt i landets större kommuner.⁴⁸ Vissa kommuner och bostadsbolag erbjuder personer som genomgår skilsmässa förtur i sin bostadskö, men långt ifrån alla.

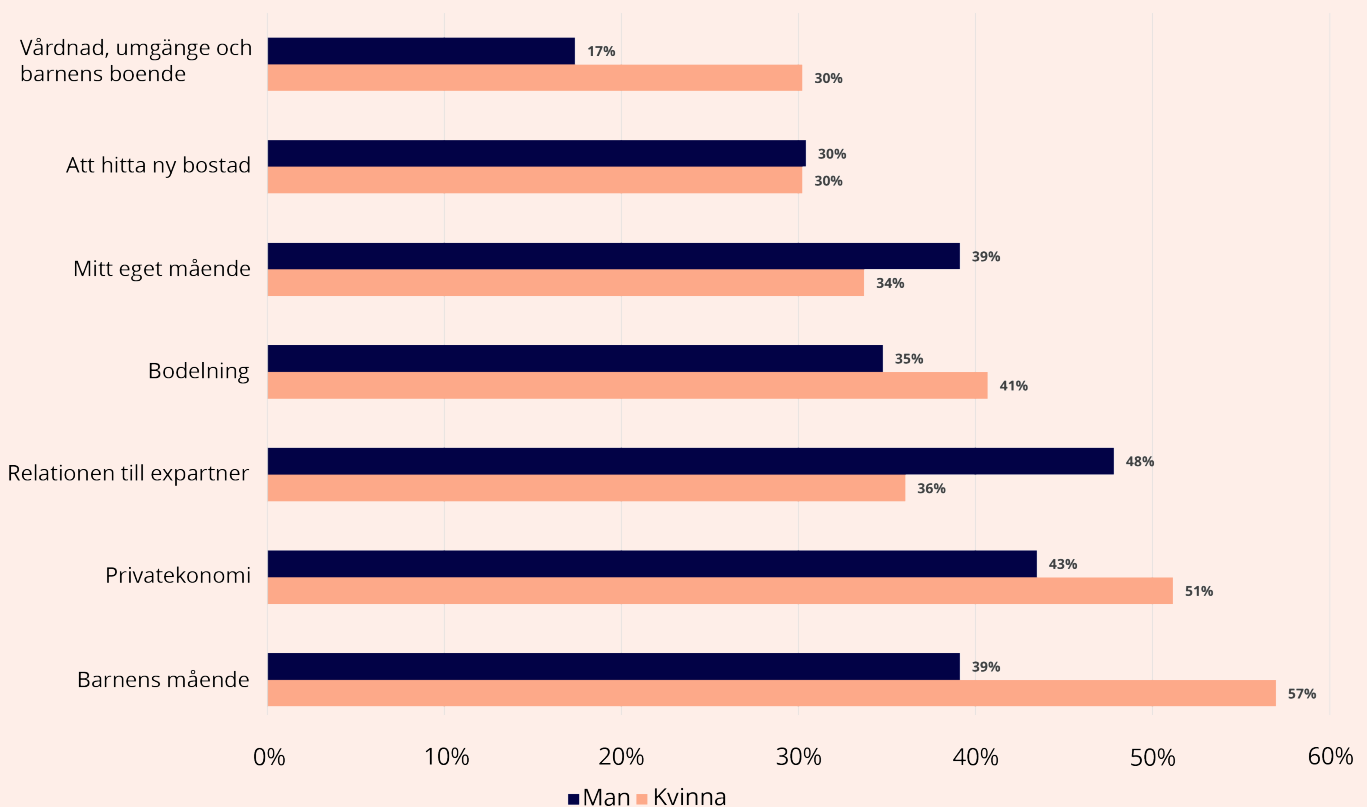
Stora skillnader mellan mäns och kvinnors oro

Endbrights undersökning från 2023 kan också bekräfta situationen kring kvinnors ekonomi och bostadsfrågan. Bland de svarande säger sig båda könen ha oro inför boendefrågan, bodelningen och privatekonomin.

Kvinnor oroar sig generellt sett mer än män och det gäller inte minst privatekonomin. Kvinnor oroar sig också mer för barnens mående och situation än män. Män oroar sig mer för det egna måendet och relationen till expartner jämfört med kvinnor. Minst oroar sig män för vårdnad, umgänge och barnens boende, där siffrorna droppar ner till 17%.⁴⁹

Vad oroar dig mest i samband med skilsmässa eller separation?

Källa: Endbright undersökning 2023⁵³



SVENSKA PENSIONSSYSTEMET - KÖNSNEUTRALT?

Grundinställningarna i det svenska pensionssystemet arbetar inte tillräckligt väl för att stötta grundregeln för gifta: att tillgångar som makarna byggt upp under äktenskapet ska delas lika vid en skilsmässa.

FAKTA OM SVERIGE

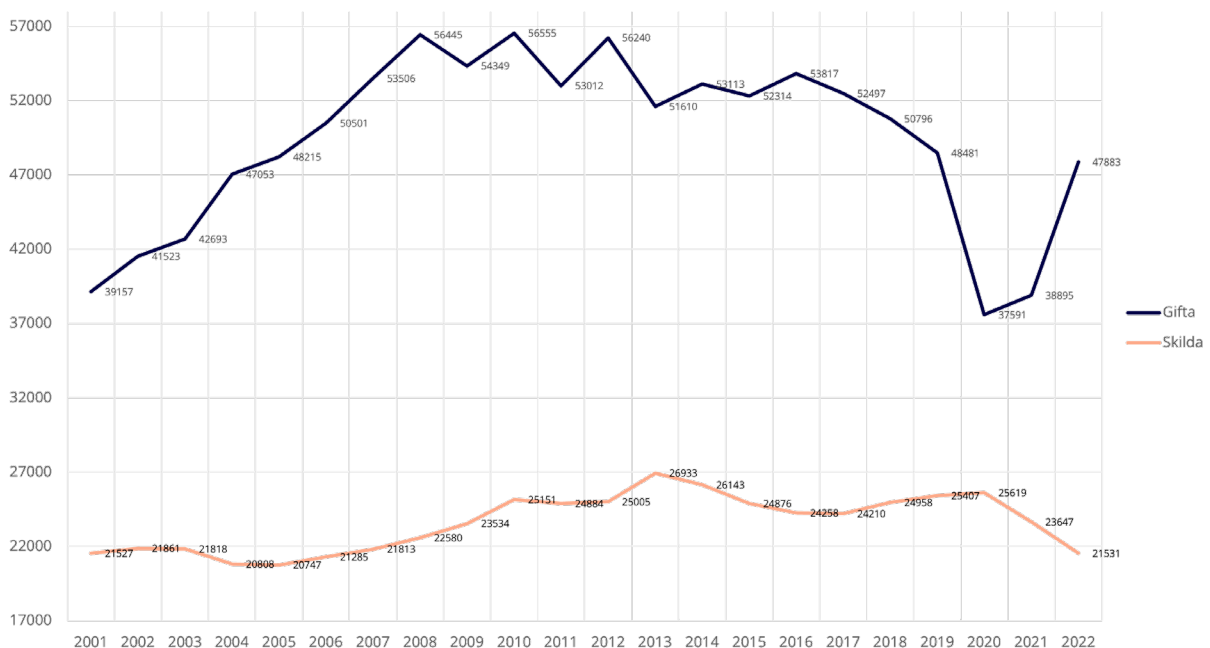
Skilsmässa & separation i Sverige 2022⁵⁴

- Antalet skilsmässor 2022 var 21 531, vilket är 9% färre jämfört med 2021, troligen som en effekt av det vikande antalet giftermål under coronapandemin.
- Äktenskap som upplöstes genom skilsmässa hade varat i genomsnitt i 12,2 år.
- Vanligaste ålder för skilsmässa är mellan 35 och 49 år, 88% av alla skilsmässor sker under dessa år.
- Efter en nergång av giftermål under coronapandemin är antalet giftermål tillbaka på mer normala siffror. Under 2022 gifte sig 47 833 personer.
- Par utan gemensamma barn separerar eller skiljer sig mest.
- Kvinnor i mellan 30-39 som skiljer sig/separerar med barn, har vanligen barn i åldrarna 3-7.
- Det totala antalet separationer rör sig sannolikt om knappa 200 000 per år.



Gifta och skilda i Sverige 2001-2022

Källa: SCB⁵⁵



SVERIGE:

Varje år separerar eller skiljer sig ca 200 000 individer i Sverige, och trenderna är relativt konstanta.

50%

av alla äktenskap i Sverige
slutar i skilsmässa

12,2 år

medellängden på äktenskap
som slutar i skilsmässa

KÄLLOR

- 1 www.lexology.com/library/detail.aspx?g=22daa4ec-93f0-4d26-8599-0e4f98a34a77
- 2 www.medhelp.se/har-ni-koll-pa-er-sjukfranvaro
- 3 www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2021/workforce-trends-2020.html
- 4 www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/sjuk/statistik-om-sjukpenning-och-rehabiliteringspenning/hur-manga-ar-sjukskrivna
- 5 www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/sjuk/statistik-om-sjukpenning-och-rehabiliteringspenning
- 6 www.forsakringskassan.se/download/18.7fc616c01814e179a9f329/1656660446139/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser-socialforsakringsrapport-2020-8.pdf
- 7 fohm-app.folkhalsomyndigheten.se/Folkhalsodata/pxweb/sv/A_Folkhalsodata/A_Folkhalsodata__B_HLV__dPsykhals/hlv1psyaaald.px/table/tableViewLayout1
- 8 liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1150928/FULLTEXT01.pdf
- 9 www.forsakringskassan.se/download/18.7fc616c01814e179a9f329/1656660446139/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser-socialforsakringsrapport-2020-8.pdf
- 10 theparentspromise.org
- 11 www.fsp-law.com/new-separation-divorce-hr-initiative-backed-by-big-employers
- 12 theparentspromise.org
- 13 www.randstad.se/hr-trender-insikter/produktivitet-pa-arbetsplatsen samt www.themanufacturer.com/articles/manufacturing-firms-risk-losing-top-talent-due-poor-mental-wellbeing-support
- 14 www.themanufacturer.com/articles/manufacturing-firms-risk-losing-top-talent-due-poor-mental-wellbeing-support
- 15 supportpay.com/employee-benefits samt www.hrdiver.com/news/divorce-support-work/634424
- 16 rw360.org/wp-content/uploads/2017/04/Marriage-and-Family-Wellness-Corporate-America-1.pdf
- 17 www.worklife.news/leadership/divorce-benefits
- 18 www.worklife.news/leadership/divorce-benefits
- 19 fohm-app.folkhalsomyndigheten.se/Folkhalsodata/pxweb/sv/A_Folkhalsodata/A_Folkhalsodata__B_HLV__dPsykhals/hlv1psyaaald.px/table/tableViewLayout1
- 20 endbriht.se/enkat-2023
- 21 www.forsakringskassan.se/download/18.7fc616c01814e179a9f329/1656660446139/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser-socialforsakringsrapport-2020-8.pdf
- 22 theparentspromise.org
- 23 Marriage CoMission, www.worklife.news/leadership/divorce-benefits
- 24 sverigesradio.se/artikel/skilsmassoschema-ska-locka-nya-forare-till-akeribranschen
- 25 [www.ownershift.se/report/uploads-ssl.webflow.com/5fd2320d783c8684ffc7e240/620a2a70372f1b0402fea0fb_Ownershift2022-compressed%20\(1\).pdf](http://www.ownershift.se/report/uploads-ssl.webflow.com/5fd2320d783c8684ffc7e240/620a2a70372f1b0402fea0fb_Ownershift2022-compressed%20(1).pdf)
- 26 www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/departementsserien/nagra-bodelningsfragor_GTB434
- 27 www.riksdagen.se/sv/webb-tv/video/interpellationsdebatt/snabbare-bodelningsprocesser_HA1032
- 28 www.riksdagen.se/sv/webb-tv/video/debatt-om-forslag/familjeratt_HA01CU6
- 29 www.census.gov/library/stories/2019/12/the-upside-of-divorce.html
- 30 www.gov.uk/government/news/blame-game-ends-as-no-fault-divorce-comes-into-force
- 31 theparentspromise.org.uk
- 32 relationshipsfoundation.org/publications/pressreleases/cost-family-failure-2018-update
- 33 www.thedivorcemagazine.co.uk/no-fault-divorce-one-year-on
- 34 cdn.sanity.io/files/gkt7xx1k/production/d107585fad5dad22654a55d4c475979d1900dcb8.pdf
- 35 [uploads-ssl.webflow.com/5fd2320d783c8684ffc7e240/620a2a70372f1b0402fea0fb_Ownershift2022-compressed%20\(1\).pdf](http://uploads-ssl.webflow.com/5fd2320d783c8684ffc7e240/620a2a70372f1b0402fea0fb_Ownershift2022-compressed%20(1).pdf)
- 36 endbriht.se/enkat-2023
- 37 sakochliv.se/2023/03/10/lansforsakringar-skilsmassor-bliar-allt-farre-ekonomi-ar-en-faktor
- 38 www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medelloner-i-sverige
- 39 www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2022/jamstallda-inkomster-en-fraga-om-tid
- 40 jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/delmal-2-ekonomisk-jamstalldhet
- 41 www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-om-underhallsstod
- 42 www.forbes.com/advisor/legal/divorce/how-much-does-divorce-cost
- 43 creativeplanning.com/insights/how-women-are-financially-affected-by-divorce
- 44 www.nimblefins.co.uk/divorce-statistics-uk
- 45 www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/det-som-ar-bra-delar-man-lika-pa
- 46 eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2017/11/2017_6-till-webben.pdf
- 47 cdn.sanity.io/files/gkt7xx1k/production/d107585fad5dad22654a55d4c475979d1900dcb8.pdf
- 48 www.sbab.se/1/om_sbab/press/arkiv_publicering/pressmeddelande/2022-01-31_svalt_fa_ihop_kalkylen_for_ny_bostad_efter_separation.html
- 49 endbriht.se/enkat-2023
- 50 endbriht.se/enkat-2023
- 51 endbriht.se/enkat-2023
- 52 www.svd.se/a/g6KV6L/bostad-jatteproblem-vid-skilsmassa
- 53 endbriht.se/enkat-2023
- 54 www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/skilsmassor-i-sverige samt www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/gifta-i-sverige samt www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2020/utflugna-barn-leder-inte-till-att-fler-separerar samt www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningsframskrivningar/demografisk-analys/pong/statistiknyhet/demografisk-analys-parbildning-och-separationer-i-coronatider/
- 55 www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/skilsmassor-i-sverige samt www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/gifta-i-sverige/

Bildmaterial: Endbriht, unsplash.com, pexels.com, adobe.com
Diagram & infografik: scb.se, fk.se samt Endbriht undersökning 2023 (endbriht.se/enkat-2023)

Endbright

© Endbright 2023

www.endbright.se

Kontakt: hello@endbright.se