



Työelämästä perhevapaalle ja takaisin

**PERHEVAPaidEN
OPAS TYÖNANTAJILLE**

Perhe- vapaiden ABC

Hei työnantaja tai lähiesihenkilö!.....	3
Kelan perhevapaa-järjestelmä ja tuki työnantajalle pähkinänkuoressa.....	5
Kelan ohjeet työnantajalle	10
Tasa-arvo ja perhevapaat työyhteisössä	11
Perhevapaat ja laki – muista nämä!.....	14
Työnantajan muistilista perhevapaista.....	45

Ennen perhe- vapaata

Työntekijän suunnitelma vapaalle jäämisestä – tehdään se yhdessä!.....	18
Sijaisen rekrytointi perhevapaan ajaksi.....	20
Miten työttömyysturva toimii perhevapaalla olevan ja hänen sijaisensa kohdalla?	22
Hydac: "Hydacilla jokainen perhevapaa on yksilöllinen tapaus"	24
Koti puhtaaksi: "Äitiysvapaalle jääminen huolestutti aluksi mutta sain paljon tukea"	26

Perhe- vapaan aikana

Työntekijän osaaminen voi kasvaa perhevapaan aikana	28
Kuinka sijaisuudet järjestyvät pienillä miesvaltaisilla työpaikoilla?.....	31
K-Market Pornainen: "Tärkeintä on puhua rehellisesti ja rakentavasti"	33

Perhe- vapaan jälkeen

Joustot tutuiksi – sujuvasti takaisin töihin!	36
Paluu perhevapaalta – hyvä johtaminen ja esihenkilötyö vievät eteenpäin	39
Perheystävällisyys on muutakin kuin perhevapaat	41
DNA: "Teimme yhdessä DNA:sta palkitun perheystävällisen työpaikan"	43
Loppusanat	46
Oppaassa mukana	47

Hei työnantaja tai lähiesihenkilö!

Olet juuri ottamassa tärkeän askeleen työntekijöidesi merkittävässä muutosvaiheessa. Kun työntekijäsi saa perheenisäystä, se vaikuttaa koko työyhteisöön.

Tämän oppaan avulla voitte sujuvoittaa työn ja perheen yhteensovittamista ja edistää koko työyhteisön hyvinvointia. Oppaaseen on tiivistetty keskeiset asiat perhevapaista, joita koskeva laki uudistui 1.8.2022.

Kerromme, mitä työnantajan kannattaa ottaa huomioon ennen perhevapaita, niiden aikana sekä vapailta takaisin palatessa. Löydät oppaasta arvokasta käytännön tietoa, sillä myös yritykset ja työnantajat kertovat omat tarinansa perhevapaasiirtymien toteuttamisesta.

Oppaassa on helppo liikkua edestakaisin kappaleiden välillä. Pääset selailemaan sinulle ajankohtaisinta sisältöä oppaan aikajanalta, sivujen alta navigaatiopalkista ja eri osioiden kansilehdeltä. Jos haluat perehtyä johonkin aiheeseen tarkemmin, pääset linkeistä lisätietoihin.

Tiedot, näkökulmat ja vinkit on valmisteltu yhteistyössä useiden järjestöjen, työnantajien, työnantajaliittojen, työntekijöiden ammattiliittojen sekä tutkimuslaitosten kanssa.

Oppaan on toimittanut Uudenmaan ELY-keskuksen Perhevapaalta työelämään -hanke ja tuottanut Era Content Oy. Perhevapaalta työelämään -hankkeen on rahoittanut työ- ja elinkeinoministeriö.

YHTEISTYÖSSÄ:

DNA Oyj
Elinkeinoelämän keskusliitto, EK
Hydac Oy
Kansaneläkelaitos, Kela
K-Market Pornainen
Koti Puhtaaksi Oy
Miessakit ry
Monimuotoiset perheet -verkosto
Mothers in Business ry, MiB
Palvelualojen työnantajat Palta ry.
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK
STTK ry
Suomen Yrittäjät, SY
Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, THL
Työterveyslaitos, TTL
Väestöliitto
Yleinen työttömyyskassa, YTK



Johdanto

"Perhevapaisiin varautuminen lähtee liikkeelle kokonaisuuden hahmottamisesta. On hyvä käydä suunnitelma läpi yhdessä perhevapaalle jäävän kanssa. Kun luotte yhdessä selkeyttä tilanteeseen, jossa on paljon muuttujia, siirtymät helpottuvat niin ennen vapaita, perhevapaan aikana kuin jälkeenkkin. Yhdessä suunnittelu vahvistaa myös molempien osapuolten ymmärrystä muuttuvaan tilanteeseen."

- Saija Enqvist, Perhevapaalta työelämään -hanke

Kelan perhevapaajärjestelmä ja tuki työnantajalle pähkinänkuoressa	5
Kelan ohjeet työnantajalle	10
Tasa-arvo ja perhevapaat työyhteisössä	11
Perhevapaat ja laki – muista nämä!	14



Kelan perhevapaajärjestelmä ja tuki työnantajalle pähkinäkuoressa

Mikä on perhevapaa, kuka voi olla perhevapaalla ja mikä on perhevapaisten rakenne? Miten Kela tukee työnantajaa perhevapaatilanteissa?

Raskausraha

Raskaana oleva vanhempi voi jäädä raskausvapaalle aikaisintaan 30 arkipäivää eli noin 5 viikkoa ennen lapsen laskettua syntymäaikaa. Raskausvapaalla vanhempi saa raskausrahaa. Sitä maksetaan 40 arkipäivää eli noin 6,5 viikkoa. Työntekijää kannattaa opastaa hakemaan raskausrahaa Kelalta ajoissa.

Työnantaja kertoo työntekijälle ennen raskausrahan hakemista, voiko hän saada palkkaa vanhempainvapaan ajalta (yleensä 3 kk). Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle raskausvapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aloittamista.

Erityisraskausraha

Työntekijä voi saada erityisraskausrahaa, jos hän joutuu ennen varsinaisen raskausrahan saamista olemaan poissa

työstä altistuessaan työssään kemiallisille aineille, säteilylle tai tarttuvalle taudille. Mikäli vaaratekijää työssä ei voida poistaa, raskaana olevan työnkuvaa on muokattava tai hänet on siirrettävä turvallisempiin työtehtäviin.

Työntekijä voi saada erityisraskausrahaa, jos vaaratekijät eivät ole vältettävissä eikä työnantaja pysty järjestämään muita työtehtäviä raskauden ajaksi. Lisäksi edellytyksenä on, että työntekijä on työkykyinen.

Erityisraskausrahaa maksetaan, kunnes varsinainen raskausrahakausi alkaa. Erityisraskausraha ei vähennä varsinaista raskausrahaa.

Erityisraskausrahan maksaminen loppuu, jos työolot tehdään turvallisiksi ja työntekijä voi palata töihin tai jos työsuhde päättyy. Kun työntekijä saa erityisraskausrahaa, hän ei voi työskennellä toisen työnantajan palveluksessa.

Jos työntekijä saa erityisraskausvapaan ajalta palkkaa, Kela maksaa raskausrahan siltä ajalta työnantajalle.

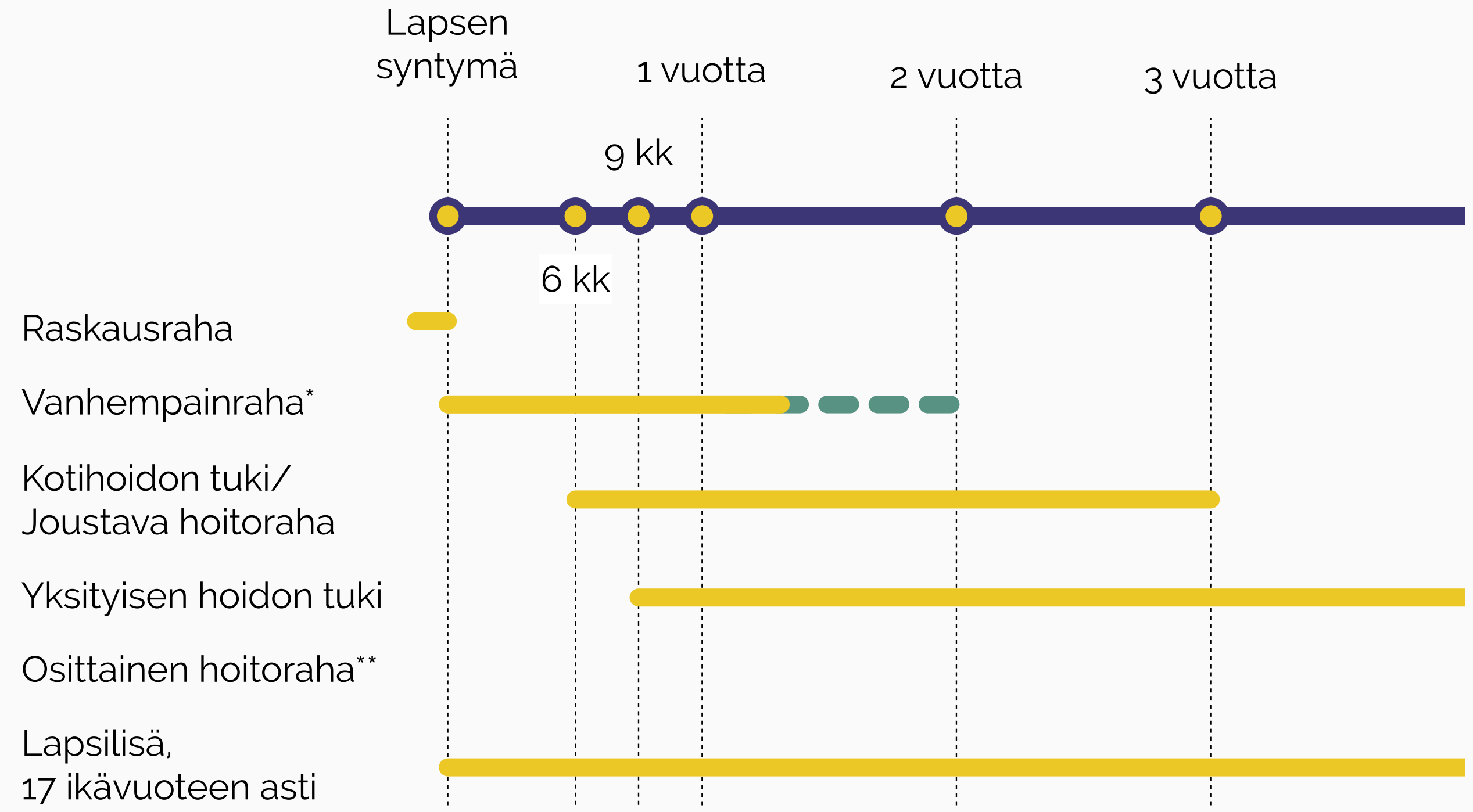
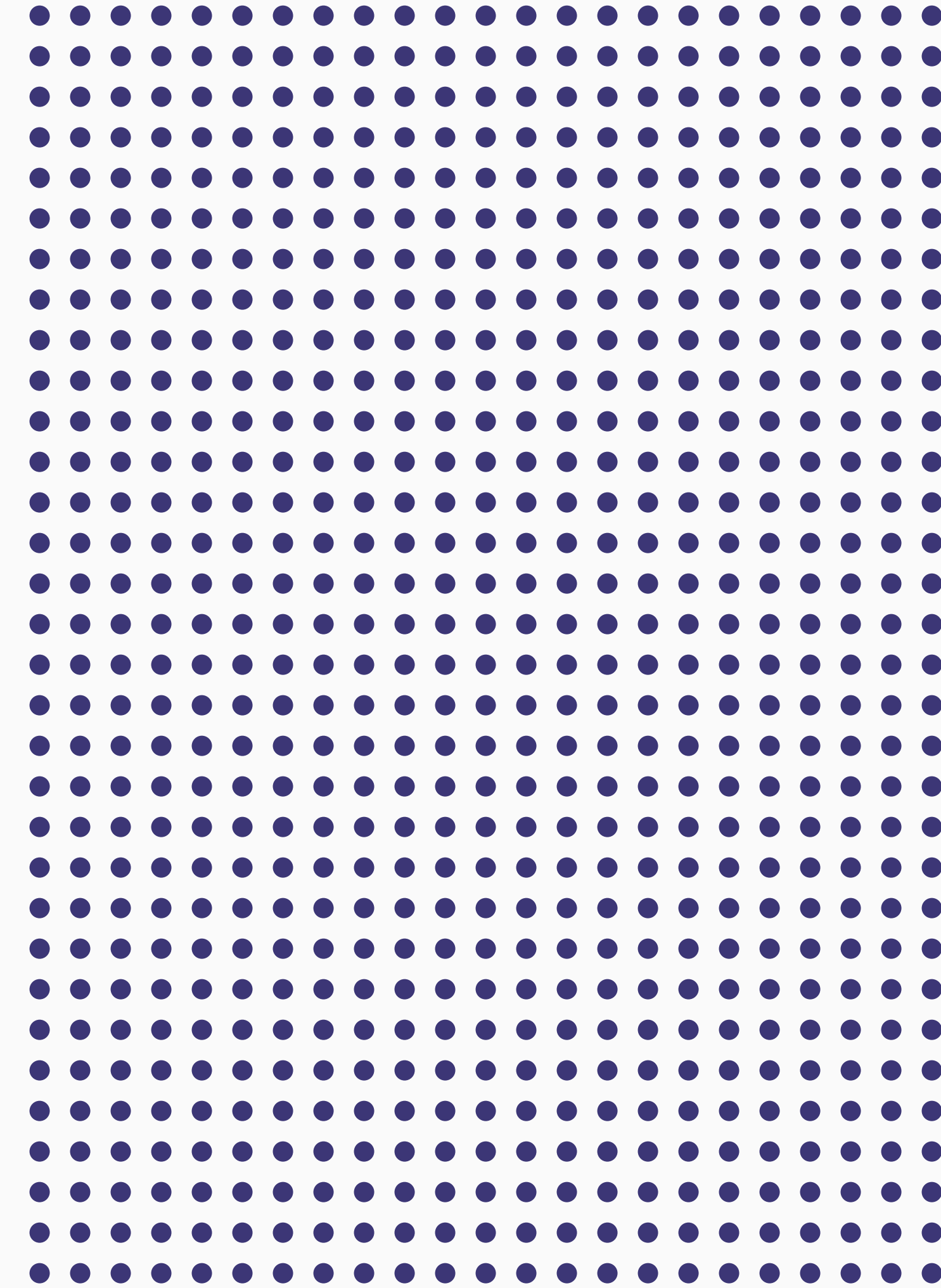
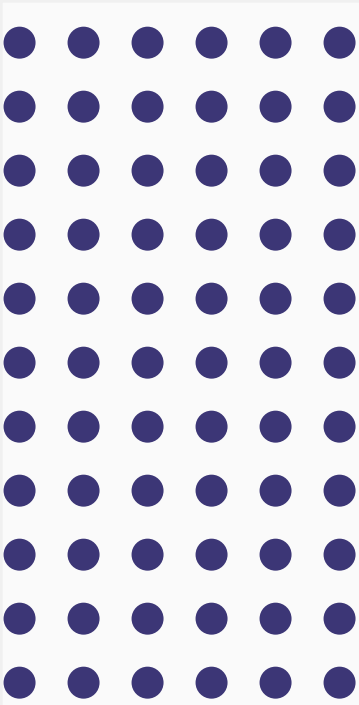
Vanhempainvapaa

Työntekijä voi aloittaa vanhempainvapaan, kun lapsi on syntynyt. Vanhempainvapaalle voi jäädä kumpi tahansa lapsen vanhemmista. He voivat olla vapaalla myös vuorotellen.

Vanhempainvapaa kestää 320 arkipäivää eli noin 14

HUOMAA!

Uudet perhevapaat koskevat perheitä, joissa lapsen laskettu aika oli 4.9.2022 tai on sen jälkeen. Jos laskettu aika oli juuri tuona päivänä, perhe saa vanhempainpäivärahoja 1.8.2022 alkaen, jolloin uusi laki astui voimaan.



Kela maksaa lapsiperheelle erilaisia tukia alkaen raskausvapaasta ja loppuen lapsilisän päättymiseen. Aikajana näyttää eri tukimuotojen keston keltaisella viivalla. * Vanhemmat voivat saada vanhempainpäivärahoja samaan aikaan enintään 18 arkipäivän ajan. Vanhempainvapaata voi pitää erimittaisissa jaksoissa, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta. Vapaa jaetaan vanhempien kesken. Vapaata voi pitää osissa ja vuorotellen. **Osittaista hoitorahaa myönnetään peruskoulun ykkös- ja kakkosluokkalaisten lasten vanhemmille.



"Lapsilla voi olla eri määrä vanhempia. Joissain perheissä vanhempia on yksi, toisissa useampi kuin kaksi. Joissain perheissä vanhemmat ovat keskenään samaa sukupuolta, toisissa eivät. Kun puhut vanhempainvapaista työntekijän kanssa, älä oleta, että lapsella on aina kaksi vanhempaa, tai että vanhemmat asuvat samassa osoitteessa."

– Anna Moring, johtava asiantuntija, Monimuotoiset perheet -verkosto

kuukautta. Jos lapsella on kaksi vanhempaa, kummallakin vanhemmalla on vanhempainvapaan päivistä puolet eli 160 päivää. Vanhempi voi luovuttaa toiselle vanhemmalle 0–63 päivää eli enintään 10,5 viikkoa.

Kela maksaa vanhempainvapaan ajalta vanhempainrahaa. Vanhempainvapaata voi pitää eripituisissa jaksoissa, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta. Työntekijän tulee kuitenkin sopia työnantajan kanssa vanhempainvapaan pitämisestä. Jos perhe saa kaksoset, Kela maksaa vanhempainrahaa 84 arkipäivää eli noin 14 viikkoa lisää.

Jos vanhempi huolehtii lapsesta yksin, hän voi käyttää kaikki 320 arkipäivää ja olla pidempään vanhempainvapaalla. Hän voi luovuttaa toiselle lasta hoitavalle henkilölle enintään 126 vanhempainrahapäivää. Tämä edellyttää, että lapsella ei ole toista vahvistettua vanhempaa eikä vanhemmalla ole puolisoa, joka voisi saada vanhempainrahaa. Vanhemmat voivat saada vanhempainpäivärahoja samaan aikaan enintään 18 arkipäivän ajan.

Vanhempainvapaata voi pitää erimittaisissa jaksoissa, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta. Vapaa jaetaan vanhempien kesken. Vapaata voi pitää osissa ja vuorotellen.

Vanhemmilla on yhtäläinen oikeus vanhempainvapaasiin sukupuolesta riippumatta. Lapsella voi olla enintään kaksi vanhempaa, jotka ovat oikeutettuja vanhempainrahaan. Omasta vanhempainrahapäiväkiintiöstään voi kuitenkin luovuttaa osan toiselle vanhemmalle, omalle puolisolalle tai lapsen toisen vanhemman puolisolalle.

Jos lapsen vanhemmat eivät ole avio- tai avoliitossa keskenään ja vanhempi on luovuttanut vanhempainrahapäiväänsä puolisolleen, vanhempainrahaa voi saada perheen tilanteesta riippuen samalta ajalta kolme tai neljä henkilöä. Näin voi olla esimerkiksi apilaperheiden ja sateenkaariperheiden tilanteissa. Kelan sivuilta löytyy tietoa perhevapaiden jakautumisen yksityiskohdista sateenkaari- ja apilaperheille.

Jos työntekijä hoitaa lasta osan päivästä ja tekee osa-aikatyötä, hän voi saada osittaista vanhempainrahaa. Osittainen vanhempainraha on puolet täydestä vanhempainrahasta. Työntekijä voi saada osittaista vanhempainrahaa, jos hän tekee töitä enintään 5 tuntia päivässä. Kun vanhempi on osittaisella vanhempainvapaalla yhden päivän, häneltä kuluu puolikas vanhempainrahapäivä.

Kela tukee adoptiolapsen vanhempia lähes samalla tavalla kuin biologisia vanhempia. Adoptiovanhemmat eivät voi saada raskausrahaa, mutta he saavat vanhempainrahaa yhteensä 320 arkipäivää. Vanhempainrahaa voidaan maksaa siitä päivästä alkaen, kun vanhempi saa adoptiolapsen hoitoonsa.

Vanhempainraha vuositulojen perusteella

Vanhempainpäivärahojen määrä lasketaan vuositulojen perusteella. Jos työntekijä voi saada tukea esimerkiksi toukokuusta 2022 alkaen, Kela laskee tuen määrän niiden tulojen mukaan, jotka hän on saanut 1.4.2021–31.3.2022. Tuki on aina pienempi kuin palkka. Yleensä se on noin 70 prosenttia tuloista.

Tukeen vaikuttaa myös se, jos työntekijä on opiskellut



VANHEMPAINVAPAAN JÄLKEEN VANHEMPI VOI...

- hoitaa lasta kotona ja saada kotihoidon tukea
- järjestää lapselle yksityisen varhaiskasvatuksen ja saada kotihoidon tai yksityisen hoidon tukea
- tehdä töitä enintään 30 tuntia viikossa ja saada joustavaa hoitorahaa
- laittaa lapsen kunnalliseen varhaiskasvatukseen.

tai ollut sairaana tai työttömänä. Vanhempainpäiväraha menee veroa. Työntekijälle kertyy eläkettä ja vuosilomaa, kun hän on vanhempainvapaalla. Jos työnantaja maksaa työntekijälle vanhempainvapaan ajalta palkkaa, Kela maksaa tuen työnantajalle

Vanhempainvapaan jälkeen jompikumpi vanhemmista voi jäädä hoitamaan lasta palkattomalle hoitovapaalle siihen asti, kun lapsi täyttää 3 vuotta. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle hoitovapaasta viimeistään 2 kuukautta ennen sen alkamista.

Kotihoidon tukea voi hakea, jos alle 3-vuotiasta lasta hoidetaan muualla kuin kunnan varhaiskasvatuksessa, esimerkiksi kotona. Hoitaja voi olla lapsen vanhempi tai joku muu, esimerkiksi isovanhempi tai palkattu hoitaja. Vanhempi voi aloittaa hoitovapaan ja saada kotihoidon tukea, kun lapsen syntymästä on kulunut 160 arkipäivää. Silloin lapsi on noin 6 kuukauden ikäinen.

Joustava ja osittainen hoitoraha

Työntekijä voi saada joustavaa hoitorahaa, jos hän tekee töitä enintään 30 tuntia viikossa ja hoitaa muuna aikana lastaan. Kela maksaa joustavaa hoitorahaa alle 3-vuotiaasta lapsesta. Joustavaa hoitorahaa voidaan maksaa yhtä aikaa kummallekin vanhemmalle. Tällöin kummankin vanhemman täytyy tehdä tavallista lyhyempää työaikaa. Heidän täytyy hoitaa lasta eri aikaan tai eri päivinä.

Joustavaa hoitorahaa maksetaan työajan mukaan. Hoitoraha voi olla joko noin 250 euroa kuukaudessa tai noin

167 euroa kuukaudessa sen mukaan, kuinka paljon keskimäärin työntekijä työskentelee viikossa. Kela maksaa joustavaa hoitorahaa kerrallaan vain yhdestä lapsesta. Joustavasta hoitorahasta menee veroa.

Osittaista hoitorahaa työntekijä voi saada, jos hän tekee töitä enintään 30 tuntia viikossa lapsen hoidon vuoksi. Kela maksaa osittaista hoitorahaa koulussa 1. ja 2. luokalla olevasta lapsesta. Osittainen hoitoraha on noin 98 euroa kuukaudessa. Siitä menee veroa.

Joustavaa hoitorahaa voidaan maksaa yhtä aikaa molemmille vanhemmille. Tällöin kummankin täytyy tehdä tavallista lyhyempää työaikaa.

LÖYDÄT LINKEISTÄ LISÄÄ HYÖDYLLISTÄ TIETOA:

- » Kelan selkokielen esite kertoo lapsiperheiden tuista. [Lue lisää perheiden oppaasta.pdf.](#)
- » Kelan Elämässä.fi-sivusto kertoo vertaistarinoina ja tietoa palveluista. [Lue lisää palveluista koko elämänkaaren aikana.](#)
- » Kelan englanninkieliseltä koontisivulta voit edetä moniin eri kieliversioihin. [Lue lisää: Service in different languages.](#)
- » Kela tekee esitteitä kolmella Suomessa puhutulla saamenkielellä. [Lue lisää koontisivulta, josta löydät kaikki saamenkieliset oppaat.](#)
- » Terveydenhuollon ammattilaisille on koottu tietopaketti erityisraskausrahasta. [Lue lisää erityisraskausrahan hakeemisesta.pdf.](#)
- » Perhe voi kohdata odottamattoman tilanteen ja tarvita tukea. [Lue lisää: Kelan tietopaketti lapsiperheiden erityistilanteista.](#)
- » Uudistus kohtelee yhdenvertaisesti lapsia perhemuodosta riippumatta. [Lue lisää kaikenlaisten perheiden vanhempainvapaista](#)

Työntekijän ja työnantajan tehtävät uudistuneen perhevapaita koskevan lain mukaan:

TYÖNTEKIJÄ

- hakee raskausrahaa viimeistään 2 kuukauden kuluessa siitä, kun on jäänyt pois työstä
- hakee erityisraskausrahaa viimeistään 2 kuukauden kuluessa siitä, kun on jäänyt pois työstä
- hakee vanhempainrahaa viimeistään 2 kuukauden kuluessa siitä, kun on jäänyt pois työstä
- hakee osittaista vanhempainrahaa viimeistään 2 kuukauden kuluessa siitä, kun on jäänyt pois työstä
- selvittää poissaolon palkallisuuden.
- Palkkapäivä on eri kuin etuuden maksupäivä.

TYÖNANTAJA

- saa työntekijältä tiedon siitä, että työntekijä jää vanhempainvapaalle
- kertoo työntekijälle, onko poissaolo palkallista ja miltä ajanjaksolta
- hakee päivärahaa ajalta, jolta työnantaja maksaa palkkaa raskaus-, vanhempain- tai erityisraskausvapaan perusteella.
- Vanhempainvapaasta ilmoittamisesta on säädetty tarkemmin työlainsäädännössä. Ilmoittamisajankohta vaihtelee muun muassa sen mukaan, kuinka pitkstä vapaasta on kyse.
- HUOM! Kelan täytyy vastaanottaa työnantajan hakemus ennen kuin voi antaa päätöksen päivärahasta. Työnantaja voi siten informoida työntekijää siitä, hakeeko työnantaja päivärahaa vasta koko palkallisen ajan päätyttyä vai palkanmaksukausittain.

HUOMAA!

Kun hakemus koskee vuonna 2022 voimaan tulleen lain mukaisen vapaan ajalta kertyneitä vuosilomakustannuksia, niiden korvauksia pitää hakea 2 vuoden kuluessa sen kalenterikuukauden alkamisesta, jolta korvausta haetaan.



Kelan ohjeet työnantajalle

Työntekijälle kertyy eläkettä ja vuosilomaa, kun hän on vanhempainvapaalla. Jos työntekijä saa vanhempainvapaan ajalta palkkaa, Kela maksaa tuen työnantajalle.

Vuosilomakustannuskorvaus työnantajalle

Kun työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle lomapalkkaa tai lomakorvausta raskaus-, erityisraskaus-, äitiys-, isyys-, erityisäitiys- tai vanhempainvapaan perusteella kertyneestä vuosilomasta, se voi saada Kelasta vuosilomakustannuskorvausta.

Kela maksaa vuosilomakustannuskorvauksen enintään lakisääteisen vuosiloman ajalta.

Erityisraskausvapaa on kokonaisuudessa työssäolon veroista aikaa.

Muut vanhempainvapaat enintään lakisääteisen vuosiloman ajalta (noin puoli vuotta), vaikka työehtosopimuksen mukaan vuosilomaa kertyisi enemmän.

Vuosilomakustannuskorvausta pitää hakea 6 kuukau-

den kuluessa vanhempainpäiväraha-kauden päättymisestä, kun hakemus koskee vanhan lain mukaisen vapaan ajalta kertyneitä vuosilomakustannuksia.

Perhevapaakorvaus työnantajalle

Työnantaja voi hakea perhevapaakorvausta kustannuksista, jotka aiheutuvat naispuolisen työntekijän raskaudesta tai adoptiosta. Yrittäjä ei saa korvausta omasta vanhemmuudestaan aiheutuvista kustannuksista. Lisätietoja perhevapaakorvauksesta löydät Kelan työkalupakista työnantajille (linkki oikealla).

Perhevapaakorvaus voidaan myöntää, jos seuraavat edellytykset täyttyvät:

- Työntekijä on saanut Kelasta raskausrahaa tai adoptiovanhemman vanhempainrahaa.
- Työnantaja on maksanut raskauden tai adoption perusteella raskausrahan, äitiysrahan tai adoptioäidin vanhempainrahan ajalta vähintään 1 kuukauden ajan palkkaa, joka perustuu työ- tai virkaehtosopimukseen tai työsopimukseen.
- Työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen raskausraha-kauden, tai adoptiovanhemman van-

hempainraha-kauden alkamista ja perustuu vähintään yhdeksi vuodeksi tehtyyn työsopimukseen.

- Työntekijän työaika on ennen raskausraha-kauden tai adoptiovanhemman vanhempainraha-kauden alkamista vähintään 80 % alan kokoaikaisesta säännöllisestä työajasta

LÖYDÄT LINKEISTÄ LISÄÄ HYÖDYLLISTÄ TIETOA:

- » Kelan työkalupakki työnantajille sisältää käytännön esimerkkejä perhevapaauudistuksesta. Lue lisää perhevapaiden tietopaketista, pdf.
- » Lue lisää vuosilomakustannuskorvauksen hakemisesta.
- » Lue lisää vuosilomakustannuksen määrästä.
- » Lue ohjeet vanhempainpäivärahan hakemiseen (työnantajalle).

- » Lue lisää vanhempainpäivärahan määrästä.
- » Lue lisää perhevapaakorvauksen hakemisesta.

HUOMAA!

Työnantajan tulee hakea Kelasta perhevapaakorvausta 2 vuoden kuluessa työntekijän raskausraha-kauden alkamisesta tai adoptioäidin vanhempainrahajakson alkamisesta, kun äidille on maksettu raskausrahaa tai adoptiovanhemman vanhempainrahaa. Perhevapaakorvaus on 2 500 euroa.

Tasa-arvo ja perhevapaat työyhteisössä

Työyhteisön tasa-arvo on laaja kokonaisuus, jonka merkittävä osa ovat perhevapaat. Perhevapaat vaikuttavat vapaalla oleviin, hänen työkavereihinsa ja esihenkilöihin, työn organisointiin ja työhyvinvointiin.

Tasa-arvoinen ja perhevapaat huomioiva työyhteisö rakentuu useasta tekijästä. Vaikka tässä on kuvattu paljon erilaisia suunnitelmia, toimenpiteitä ja käytäntöjä, ei niiden toteuttamiseen ole yhtä oikeaa käytäntöä.

Perhevapaat ovat läsnä kaikilla työpaikoilla. Keskeinen lähtökohta on avoin ja positiivinen suhtautuminen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja ylipäättään perhevapaisiin.

Nykyisessä perhevapaajärjestelmässä on enemmän joustoja kuin ennen. Se myös jakaa vastuuta vanhempien kesken. Työpaikoilla perhevapaat lisäävät hallinnollisia tehtäviä ja työn organisointia. Kuitenkin positiivinen suhtautuminen perhevapaisiin ja erilaisiin joustoihin on työntekijälle merkittävä asia, joka lisää hyvinvointia ja osaltaan edistää yrityksen menestymistä.

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaisen työnantajan edistä-

mään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä koskee sekä julkisia että yksityisiä työnantajia työntekijöiden lukumäärästä riippumatta.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Etenkin työjärjestelyihin on kiinnitettävä huomiota. Työnantaja voi tehdä tämän omat voimavaransa ja muut asiaan liittyvät seikat huomioiden.

Työnantajalla on velvollisuus pyrkiä ennakkoluulottomasti siihen, että työntekijät voivat toteuttaa vanhemmuuttaan tasavertaisesti.

Tämä voi joskus vaatia yksilökohtaisia ratkaisuja, kuten erityisten vuorojen järjestämistä yksinhuoltajille tai muita työaikajärjestelyjä.

Myös isillä on oikeus hoitaa sairasta lasta kotona ja pitää vanhempain- ja hoitovapaata. Kaikkia vanhempia

”Suhtaudu myönteisesti perhevapaisiin, vaikka ne lisäävät töiden organisointia. Joustavuus ruokkii työntekijän hyvinvointia ja lisää sitoutuneisuutta työnantajaan.”



tulee kannustaa käyttämään perhevapaita.

Suomessa tasa-arvolain tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, samoin parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Työpaikan suunnitelmat, säännöt ja laki

Työpaikkojen ohjeiden ja hyvien käytäntöjen kehittäminen ovat keskeisiä keinoja, joilla luodaan kaikkia työntekijöitä koskevat työn ja perheen yhteensovittamista koskevat työpaikan toimintakäytännöt.

Organisaation koko, toimintasektori ja tehtävien luonne vaikuttavat käytäntöihin ja sääntöihin.

Hyvin ja yhteistyössä valmistellut toimisäännöt ja suunnitelmat helpottavat arjen operatiivista toimintaa ja yhdenvertaisuutta, siksi niiden valmisteluun kannattaa uhrata aikaa. Kannattaa paneutua lainsäädäntöön tai käyttää ulkopuolista asiantuntijaa.

Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat hyviä välineitä, joiden avulla työpaikalla valmistellaan ja seurataan myös perhevapaiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä käytännön ohjeistusta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia on kehitettävä niin, että korjaavien ja kehittävien toimenpiteiden suunnitelmallisuus ja seuraaminen sekä toimenpiteiden toteutumisen arviointi on kannustavaa. Vähintään 30 hengen työpaikalla työnantajan on laadittava tasa-arvolain mukainen, erityisesti palkkausta ja muita pal-

velussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman voi laatia myös tätä pienemmille työpaikoille.

Työpaikan toimintakulttuuri

Alaa tai yritystä koskevassa työehtosopimuksessa on usein säännöksiä perhevapaista, erityisesti niiden pal-

LÖYDÄT LINKEISTÄ HYÖDYLLISTÄ LISÄTIETOA

- » Tasa-arvo työelämässä ja yhteiskunnassa. [Lue lisää tasa-arvovaltuutetun sivulta.](#)
- » [Lue lisää perhevapaiden lainsäädännöstä osiosta Perhevapaat ja laki – muista nämä.](#)
- » Näin laki määrittelee tasa-arvoa. [Lue lisää: Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.](#)
- » [THL:n ohjeet tasa-arvosuunnitelman tekemisestä. Lue lisää: Suunnittelun vaiheet.](#)
- » [Mitkä seikat kannattaa ottaa huomioon tasa-arvosuunnittelussa? Lue käytännöllinen tarkistuslista, pdf.](#)
- » [Monimuotoiset perheet työelämässä. Lue lisää oppaasta, pdf.](#)



”

"Me Monimuotoiset perheet -verkostossa toivomme, että työpaikoilla suhtaudutaan kunnianhimoisesti perhevapaiden mahdollisuuksiin. Ota selvää, miten perhevapaat toimivat eri perhetilanteissa, ja kannusta kaikkia vanhempia käyttämään oma osuutensa vapaista."

– Anna Moring, johtava asiantuntija, Monimuotoiset perheet -verkosto

kallisuudesta. Työpaikalla voidaan laatia myös omat pelisäännöt, jotka kannattaa kirjata ohjeisiin ja toimintakäytäntöihin. Aina on toimittava lainsäädännön ja sovellettavan työehtosopimuksen puitteissa.

On toivottavaa, että työpaikan kulttuuriin kuuluvat läpinäkyvät ja johdonmukaiset toimintamallit ja selkeät tavoitteet. Yhteistä hyvää palvelee kulttuuri, joka kannustaa kriittiseenkin keskusteluun ja palautteenantoon.

Toimisääntö ja toimintakäytännöt kannattaa rakentaa siten, niissä on otettu huomioon perhevapaalle jääminen, varsinainen perhevapaa-aika sekä perhevapaalta paluu.

Perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä

ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa, työsopimuksen mukaista työtä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Kannusta! Unohda perinteiset asenteet

Tasa-arvoisen kohtelun ja perhevapaiden sekä työn ja perheen yhteensovittamisen on kohdistuttava kaikkiin työntekijöihin sukupuolesta tai perhemuodosta riippumatta.

Piiloasenteet ja sanomattomat käytännöt voivat heijastua perheiden ratkaisuihin. Perheille on suuri merkitys sillä, että työpaikalla suhtaudutaan positiivisesti myös isien perhevapaisiin. Työntekijän ei pitäisi joutua murehtimaan perhevapaasta ilmoittamista tai pelätä sen negatiivisista vaikutuksista toimenkuvaan tai uraan. On tärkeää, että perheet rohkenevat suunnitella ratkaisujaan omista lähtökohdistaan käsin ja vapaasti.

Perheiden monimuotoisuus ja erilaisten perhemuotojen yhdenvertaisuus ovat yksi keskeinen periaate perhevapaaajärjestelmässä.

Monimuotoiset perheet -verkosto on julkaissut oppaan työyhteisön perheystävällisyyteen. Opas huomioi erilaisia perhemuotoja ja perheeseen liittyviä kriisitilanteita. Julkaisu sisältää myös paljon vinkkejä, joita ei löydy aikaisemmista perheystävällisyysohjeista. Löydät oppaan edellisen sivun linkkilistasta.



KIRJOITTAJA

Lotta Savinko

tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö,
Korkeakoulutettujen työmarkkina-
keskusjärjestö Akava

Perhevapaat ja laki – muista nämä!

Mitä laki sanoo työnantajalle perhevapaalle lähtevän asioiden hoitamisesta? Milloin kannattaa lukea ensisijaisesti lakia, milloin ennemmin oman alan työehto- tai virkaehtosopimusta (TES ja VES)?

Laki määrittää vähimmäisehdot työelämän säännöille. Työehtosopimuksen (TES) kautta voidaan kuitenkin sopia paremmista ehdoista työntekijän omalle alalle.

Näiden lisäksi työnantajalla on mahdollista sopia työntekijän tai koko työyhteisön kanssa yhdessä omista ratkaisuista, jos omissa työtehtävissä on enemmän liikkumavaraa. Kannattaa katsoa omalle työpaikalle sopivat ratkaisut ja keskustella avoimesti työntekijän kanssa, miten hänen perhevapaajaksonsa järjestetään sujuvimalla tavalla.

Kokosimme yhteen tärppilistan, mitkä lait kannattaa erityisesti muistaa. Lisäksi oman alan työehtosopimukset (TES) määrittävät joitain sopimuskohtia tarkemmin. Ajantasaiset lait löydät verkkopalvelu Finlexistä. Pääset tärppilistan lakeihin linkkien kautta.

Työsopimuslaki

- Luku 4 perhevapaista: Lain sisältöön kuuluvat esimerkiksi perhevapaiden määräytyminen, raskaana olevan työntekijän suojeleminen, osittainen vanhempain- ja hoitovapaa sekä työnteko, vapaista ilmoittaminen, työhönpaluu ja palkanmaksuvelvollisuus.
- Työsopimuslaki, 4 luku, 8 §, 2 momentti: Työntekijällä on oikeus mennä neuvolakäynnille työajalla ilman ansionmenetystä, mikäli aikaa ei saatu työajan ulkopuolelle.
- Katso tarkennukset oman alan TESistä tai VESistä.

» [Lue lisää työehtosopimuksesta.](#)

Työaikalaki

- Lain sisältöön kuuluu muun muassa joustojen mahdollisuus perhevapaalta palatessa, tarkennuksia tähän TESissä.
- Luku 4: liukumat, joustotyöaika, työaikapankki, lyhennetty työaika.

» [Lue lisää työaikalain.](#)





"Työpaikoilla kannattaa rohkeasti selvittää, miten joustoja voidaan ottaa käyttöön."

– Anja Lahermaa, STTK ry

Sairausvakuutuslaki

- Laki määrittää Kelan päivärahaetuudet ja korvaukset, joita maksetaan vanhemmalle ja työnantajalle.
- Luku 7: Työnantajan oikeus Kelan päivärahaetuuteen, kun työntekijälle maksetaan palkkaa (4 §).
- Luvut 2, 3, 4: Tapaturmavakuutus ja korvausvelvollisuus sairaudesta, tutkimuksista jne. (myös työntekijän raskauden aikana).
- Osa 4, luku 14: Korvaus vanhemmuudesta johtuvista perhevapaakustannuksista työnantajalle.
- Osa 3, luku 7, 4 §: Työnantajan oikeus päivärahaetuuteen.

» Lue lisää sairausvakuutuslaista.

Tasa-arvolaki

- Tasa-arvolaki, 1 § sekä yhdenvertaisuuslaki, luku 2 § 7: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen.
- Tasa-arvolaki 7 §: välitön ja välillinen syrjintä, kuten eri asemaan asettaminen sekä häirintä sukupuolen perusteella on kielletty muun muassa raskauden, vanhemmuuden, sukupuoli-identiteetin ja sen ilmaisun perusteella.
- Tasa-arvolaki 8 §: syrjintä työelämässä: työnantajan menettely ja syrjintä.
- Yhdenvertaisuuslaki, luku 2, 7 §: työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.
- Yhdenvertaisuuslaki, luku 3: syrjinnän ja vastatoimien kiellot.

» Lue lisää naisten ja miesten välisestä tasa-arvolaista.

» Lue lisää yhdenvertaisuuslaista.

Vuosilomalaki

- Luku 2, esim. 7 §: vuosilomien kertyminen perhevapailla: perhevapaat kerryttävät vuosilomia (ovat työpäivien veroisia) 160 päivärahopäivän ajan.
- Luku 3: prosenttiperusteinen vuosilomapalkka (määrittäminen yleisesti).

- Luku 4: lomakorvaus Työntekijän osa-aikatyö ja lomakorvausten määrittäminen perhevapaalla, 4 luku.
- Luku 5: vuosiloman sijoittaminen perhevapaalle ja työkyvyttömyys (esim. synnytys) vuosilomien alkaessa ja aikana.

» Lue lisää vuosilomalaista.

Kunkin alan työehto- ja virkaehtosopimuksissa on voitu sopia toisin kuin lain vähimmäisvaatimuksissa on annettu. Tällöin eri alojen TESit ja VESit ovat useissa tapauksissa ensisijaisia tiedonlähteitä lakiin verrattuna.

Laki määrää peruspykälät, joiden päälle työehtosopimusten yksityiskohdat rakentuvat.

Laki mahdollistaa useissa tilanteissa joustovaraa työnantajan ja työntekijän välillä keskinäiseen sopimiseen.



"Perhevapaat ovat arkea. Työnantajan on hyvä miettiä periaatteet etukäteen, jotta perhevapaiden käytännön järjestelyt sujuvat jouhevasti."

– Katja Miettinen, EK

Mistä voin kysyä apua?

Jos olet työnantajana järjestäytynyt, työnantajien ja yrittäjien liitoilta saat apua kysymyksiin. Palkansaajapuolella kysymyksiin auttaa vastaamaan luottamusmies tai oma ammattiliitto.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvoon liittyviä asioita ja työsuojeluviranomaiset puolestaan yhdenvertaisuusasioita.

”

"Tunne alasi työehtosopimus ja keskeinen lainsäädäntö. Työehtosopimus sisältää usein perhevapaan palkanmaksua koskevat määräykset. Työsopimuslaista löydät perhevapaiden ilmoitusaikoja koskevat pykälät."

– Laura Häyrinen, EK

HYÖDYLLISTÄ LISÄTIETOA

- » Miten tasa-arvoa edistetään töissä?
[Lue lisää Tasa-arvovaltuutetun sivulta.](#)
- » Yhdenvertaisuusvaltuutettu neuvoo hyviä käytänteitä. [Lue lisää Yhdenvertaisuusvaltuutetun sivulta.](#)



KIRJOITTAJAT

Pauliina Paija,
projektisuunnittelija,
Perhevapaalta työelämään -hanke/
Uudenmaan ELY-keskus



Emilia Virtanen,
projektisuunnittelija,
Perhevapaalta työelämään -hanke/
Uudenmaan ELY-keskus



Anja Lahermaa,
juristi,
STTK ry



Katja Miettinen,
asiantuntija, EK



Ennen perhevapaata

"Työntekijä on yrityksen tärkein voimavara. Hänen hyvinvointiinsa vaikuttaa merkittävästi se, miten hän saa yhdistettyä työ- ja perhe-elämänsä. Ratkaisut lähtevät työpaikan asenteista. Työyhteisössä kaikkien etu on, että perhevapaisiin on varauduttu ja toimintaperiaatteet on mietitty valmiiksi. Kannattaa pohtia, miten organisaatiosta rakennetaan entistäkin perhemyönteisempi.

Yritykset, poliitikot tai työmarkkinajärjestöt eivät päätä lasten saamisesta. Me voimme kuitenkin olla yhdessä rakentamassa yhteiskuntaa, jossa työn ja perheen voi yhdistää sujuvasti."

– Laura Häyrinen, EK

Työntekijän suunnitelma vapaalle jäämisestä – tehdään se yhdessä!	18
Sijaisen rekrytointi perhevapaan ajaksi.....	20
Miten työttömyysturva toimii perhevapaalla olevan ja hänen sijaisensa kohdalla?	22
Hydac: "Hydacilla jokainen perhevapaa on yksilöllinen tapaus"	24
Koti puhtaaksi: "Äitiysvapaalle jääminen huolestutti aluksi mutta sain paljon tukea"	26



Työntekijän suunnitelma vapaalle jäämisestä – tehdään se yhdessä!

Kun työnantaja ja perhevapaalle jäävä työntekijä tekevät yhdessä suunnitelman perhevapaalle jäämisestä, molemmat osapuolet hyötyvät. Työpaikan perheystävällinen linja ja käytännöt ovat onnistunut lähtökohta.

Perheen ja yksityiselämän asiat vaikuttavat usein työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn. Ne vaikuttavat myös työstä poissaoloihin esimerkiksi lapsen sairastuessa ja perhevapailla.

Työpaikoilla kannattaa varautua näihin tilanteisiin. Perhemyönteisen ilmapiirin edistäminen ja asioiden varhainen puheeksi ottaminen luovat hyvinvointia.

Jo ennen perhevapaata on hyvä tehdä alustava suunnitelma töihin paluusta ja tulevasta työskentelystä. Sijaisen järjestäminen tai töiden jakaminen muille ovat tärkeitä ennen perhevapaalle jäämistä.

Sijaisjärjestelyjä kannattaa miettiä perhevapaalle jäävän kanssa yhdessä. Tieto töiden sujumisesta voi helpottaa työntekijän lähtöä perhevapaalle ja myöhemmin

”

”Miten yhteydenpito perhevapaalle jäävän työntekijän kanssa järjestetään? Ennen perhevapaan alkamista työnantajan ja työntekijän on hyvä keskustella, miten hänelle tiedotetaan perhevapaan aikana työpaikan asioista ja miten perhevapaalta palaamista voi aikanaan helpottaa.”

– Laura Häyrinen, EK

paluuta takaisin. Alustavassa perhevapaaseen liittyvässä keskustelussa työnantajalla on oiva tilaisuus tuoda esiin vaihtoehtoja, joita työntekijä ei ehkä ole vielä harkinnut: esimerkiksi osa-aikaista työskentelyä tai perhevapaiden jakamista puolison kanssa.



Tasa-arvoista vanhemmuutta tukee se, että työpaikalla molempia vanhempia kannustetaan perhevapaiden pitämiseen. Tasapuoliset perhevapaat vaikuttavat myönteisesti perhe-elämään ja tasaavat poissaoloaikaa työelämästä. Vaihtoehtojen läpikäyminen voi vaikuttaa siihen, miten nopeasti työntekijä palaa työhön perhevapaalta.

Muista, että työntekijälle perhevapaa on vain lyhyt ajanjakso hänen pitkällä työurallaan. Työvuosien aikana työkyky ja muu elämä sekä osaamisen kehittämisen tarpeet vaihtelevat. Kun työpaikalla on hyvä ilmapiiri, erilaisista elämäntilanteista voidaan keskustella avoimesti ja miettiä ratkaisuja yhdessä.

”

"Kannattaa ehdottaa työntekijälle, että hän kertoisi perhevapaalle jäämisestä ja paluuta koskevista suunnitelmistaan jo ennen laissa säädettyjä ilmoitusaikoja".

– Laura Häyrinen, EK



KIRJOITTAJAT

Salla Toppinen-Tanner
johtaja, työkyky ja työurat
-yksikkö
Työterveyslaitos TTL



Kati Karhula
erikoistutkija,
Työterveyslaitos TTL



Irmeli Pehkonen
vanhempi asiantuntija,
Työterveyslaitos TTL



JUTTELE, KYSY JA TOIMI!

- Onnittele työntekijää perheenlisäyksestä!
- Selvitä hänen työtilanteensa, tekemisen tavoitteet ja niiden saavuttaminen.
- Tehkää yhdessä alustava suunnitelma perhevapaan kestosta, töihin paluusta ja siihen liittyvistä ajatuksista.
- Miten työntekijä aikoo ajoittaa ja jaksottaa perhevapaat?
- Voitte alustavasti sopia paluuseen liittyvän vastavan keskustelun ajankohdan, jossa selvitetään myös tarpeet perehdyttämiseen perhevapaan jälkeen.
- Aikooko hän jakaa perhevapaat puolisonsa kanssa?
- Onko hänellä toiveita edetä uralla vaativampiin tehtäviin?
- Onko osa-aikatyö mahdollista vanhempain- tai hoitovapaan aikana?
- Onko etätyö mahdollista?
- Tarvitaanko sijaisjärjestelyitä?
- Miten palkanmaksu tapahtuu vapaan ajalta?
- Mitä sovitte työpuhelimen, tietokoneen ja muiden työvälineiden hallinnasta?

Lähde: TTL ja Akava

Sijaisen rekrytointi perhevapaan ajaksi

Mieti, jaetaanko työt organisaation sisällä, palkataanko sijainen vai tehdäänkö molemmat? Mahdollisuuksia on monta. Sijaisjärjestelyt kannattaa aina aloittaa ajoissa.

Tulevan sijaisen tehtävänkuva ei tarvitse olla identtinen perhevapaalaisen kanssa. Siksi on hyvä selvittää etukäteen, mitä tehtäviä voidaan hoitaa organisaatiossa sisäisesti ja mitä puolestaan ei.

Perhevapaalle lähtevän kaikkia töitä ei välttämättä tarvitse jakaa sisäisesti. Esimerkiksi vain osa tehtävistä voi olla sellaisia, jotka joku muu voi ottaa huolehtiakseen tilapäisesti. Ylimääräisestä vastuunkannosta voidaan maksaa tilapäistä vastuulisää.

Jos sijainen päätetään ottaa, tehtävänkuva kannattaa hahmotella tarkoin. Silloin myös rekrytointi-ilmoituksen tekeminen on astetta helpompaa. Arvioi sijaisuuden kestoa ja pohdi uuden henkilön perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa ja resurssia. Perhevapaat voivat olla kestoiltaan erilaisia, ja niitä voidaan jakaa myös osiin.



”

”Sijaisuus on lain sallima peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Sopimuksen tarkkaa päättymispäivämäärää ei ole pakko tietää etukäteen. Sen voi sopia päättymään siihen ajankohtaan, kun perhevapaalla oleva työntekijä palaa töihin.”

– Laura Häyrinen, EK

Perhevapaan sijaisuus on riittävä peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle, ja myös kestosta voidaan sopia alustavasti.

Yhteistä aikaa sijaiselle ja sijaistettavalle

Sijaisuus voi alkaa jo ennen perhevapaalle jäämistä, jolloin perhevapaalaiselle ja sijaiselle jää aikaa suunnitella tehtävien siirtoa yhdessä.

Kun vanhempi palaa perhevapaalta takaisin töihin, hänelle ja sijaiselle on jälleen hyvä jäädä hieman aikaa yhteiselle keskustelulle. Näin helpotetaan työhön paluuta ja tulevien töiden järjestelyä. Sijaisen työsopimusta voidaan myös tarvittaessa jatkaa, mikäli sijaisuus jatkuu pidempään.

Sijainen voi olla investointi tulevaisuuteen

Erityisosaamista vaativissa tehtävissä voi olla haastavaa löytää perhevapaalle lähtevän tilalle täysin samalla osaamisella ja kokemuksella varustettua henkilöä.

Tehtävänkuvan tarkentumiselle on hyvä jättää tilaa ja hakuvaiheessa. Jos sijaisuuden arvioitu kesto on lyhyt, kaikkiin tehtäviin sijaista ei ehkä ehditä perehdyttää.

Työnantajana olet itse paras arvioimaan liiketoimintasi tarpeita, joten yhtä yleistä pätevää suositusta perhevapaan sijaisen rekrytointiin ei ole.

Sijaisen työsuhteen ei ole pakko päättyä samalla hetkellä, kun vakituinen työntekijä palaa perhevapaalta. Siksi onkin hyvä olla perillä henkilöstöresursseista ja tulevaisuuden uusista osaamisen tarpeista jo ennakkoon.

Rekrytoidessasi mieti, mitä kaikkea osaamista sijainen voi tuoda organisaatioonne ja millaiselle osaamiselle teillä on tulevaisuudessa tarvetta. Sijaisen rekrytointi voi olla myös investointi yrityksenne tulevaisuuteen



POHDI AINAKIN NÄITÄ ASIOITA

- Voidaanko osa töistä järjestellä uudelleen sisäisesti?
- Onko kyseessä lyhyt- vai pitkäaikainen sijaisuus?
- Minkälaista osaamista ja kokemusta sijainen tarvitsee?
- Kuinka paljon perehdytykselle on aikaa?



KIRJOITTAJA

Emilia Virtanen
projektisuunnittelija,
Perhevapaalta työelämään -hanke/
Uudenmaan ELY-keskus

Miten työttömyysturva toimii perhevapaalla olevan ja hänen sijaisensa kohdalla?

Työnantaja voi muistuttaa työntekijöitään työttömyyskassaan liittymisestä yleisellä tasolla. On hyvä tutustua myös siihen, miten nämä asiat vaikuttavat työntekijäsi turvaan.

Ennen perhevapaita työttömyysturvan tilanne on perhevapaalle jäävällä työntekijällä ja työhön tulevalla sijaisella sama kuin muutenkin työelämässä. On tärkeää, että työntekijällä on voimassa jäsenyys työttömyyskassassa.

Vain työttömyyskassan jäsen voi saada ansiopäivärahaa työttömyyden, lomautuksen, osa-aikatyön tai sivutoimisen yrittäjyyden aikana. Työttömyysturva-asiat kannattaa olla kunnossa ajoissa työntekijän määräaikaisuuden päättymisen varalta.

Työantajalla ei sinänsä ole oikeutta tietoon, kuuluvatko työntekijät työttömyyskassaan. Mutta hänen kannattaa kertoa mahdollisuudesta liittyä ja kuulua kassaan.

Sijaisen työttömyysturva

Jos palkkaat työntekijällesi sijaisen perhevapaiden ajalle, muistuta häntä myös työttömyyskassan jäsenyydestä.

Sijaisuudet ovat tyypillisesti määräaikaisia. Se ei kuitenkaan vaikuta työssäoloehdon kertymiseen. Työssäoloehdon pituus on puoli vuotta, joten jo melko lyhyellä sijaisuudella voi kerryttää oikeuden ansiopäivärahaan.

Kun sijaisuus päättyy eivätkä työt jatku, sijaisen on muistettava ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Työttömyysetuuden maksaminen voi alkaa vastaa siitä päivästä, josta työnhaku on voimassa.

Jos työntekijä on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, voi sillä olla seurauksia työttömyysturvaan. Siksi työvoimaviranomainen tutkii aina työsuhteen päättymissyyn.

Kun sijaisen työsuhde päättyy määräaikaisen työsopimuksen päättymiseen, se ei vaikuta työttömyysturvaan kielteisesti.



TYÖTTÖMYYSTURVAN PERUSASIAT

- Työttömyysetuuksia ovat työmarkkinatuki, peruspäiväraha ja ansiosidonnainen päiväraha.
 - Työmarkkinatukea ja peruspäivärahaa haetaan Kelasta.
 - Peruspäivärahaa voivat hakea ne, jotka ovat täyttäneet työssäoloehdon, mutta eivät ole työttömyyskassan jäseniä.
 - Työmarkkinatukea voivat hakea ne, jotka eivät ole täyttäneet työssäoloehdot. Tyypillisesti tämä koskee nuoria, jotka ovat vasta siirtyneet työelämään. Tämä koskee myös niitä, jotka ovat jo käyttäneet peruspäivärahan tai ansiopäivärahan enimmäismaksuajan, eivätkä ole vielä keränneet uutta työssäoloehdot.
 - Ansiopäivärahaa voivat hakea ne, jotka ovat työttömyyskassan jäseniä ja ovat täyttäneet työssäoloehdon jäsenyyden aikana.
 - Ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha laskeaan työttömyyttä edeltävistä tuloista.
- » Lue lisää: [Arvioi ansiopäiväraha tällä laskurilla.](#)



"Perhevapaiden päättymisellä ei ole vaikutusta työttömyysturvaan. Tärkeintä on jäsenyys työttömyyskassassa. Jos työt vapaiden jälkeen heti vähenevät tai loppuvat, työntekijä voi hakea ansiopäivärahaa työttömyyskassastaan. Se edellyttää, että hän on pitänyt jäsenyyden voimassa perhevapaiden ajan."

– Petja Eklund, YTK

Perhevapaalla olevan työttömyysturva

Samalla kun työntekijällä on oikeus perhe-etuuksiin, hänellä ei ole oikeutta työttömyysetuuksiin.

Jäsenyys työttömyyskassassa kannattaa kuitenkin pitää voimassa. Kun säilyttää jäsenyyden, säilyttää myös työsäoloehdon, jonka on mahdollisesti kerännyt ennen perhevapaita.

Tällä tavoin voi varmistua, että ansioturva pysyy voimassa. Jos perhevapaalta paluun jälkeen työsuhde päättyy tai esimerkiksi lomautus alkaa, työntekijä voi hakea ansiopäivärahaa.

Normaalisti työsäoloehdot voidaan tarkastella vähän yli kahden vuoden ajalta. Perhevapaa on työttömyysturvassa kuitenkin niin sanottua ylihypättävää aikaa. Tällaista ylihypättävää aikaa voi olla jopa seitsemän vuotta.

Käytännössä perhevapaat eivät siis juuri koskaan katkaise ansioturva, kunhan muistaa pitää työttömyyskassajäsenyyden voimassa.

LUE LISÄÄ: HYÖDYLLISET LINKIT TYÖTTÖMYYSTURVAAN

- » Kattava tietopaketti ja pikaopas ansiopäivärahan hakemiseen
- » Näin sosiaalietuudet vaikuttavat ansiopäivärahaan
- » Kela: Työttömän pikaopas, tietoa perusetuuksista
- » Työttömyyskassojen yhteystiedot



KIRJOITTAJA
Petja Eklund
erityisasiantuntija,
Yleinen työttömyyskassa YTK



MUISTILISTA TYÖNANTAJALLE

- Kannusta ja muistuta työntekijää liittymään työttömyyskassaan.
- Kerro työntekijälle, että jäsenyys kannattaa pitää voimassa perhevapaan ajan.
- Jos työt vähenevät tai päättyvät, muistuta työntekijää ilmoittautumaan heti työttömäksi työnhakijaksi.
- Ensimmäisen työttömyysetuushakemuksen voi tehdä, kun työttömyyttä tai lomautusta on kestänyt kaksi viikkoa.



KOTIHOIDONTUKI JA TYÖTTÖMYYS PERHEESSÄ ON HÄMMENTÄVÄ YHTÄLÖ

Lasten kotihoidontuki on perhekohtainen etuus, joka vähennetään työttömyysetuudesta.

Kotihoidontuki vähennetään työttömyysetuudesta riippumatta siitä, kummalle parisuhteen osapuolista tuki on myönnetty. Tämä herättää usein hämmennystä.

Tilanne voi olla esimerkiksi tämä: Toinen vanhemmista on työtön ja kotihoidon tuki on myönnetty toiselle vanhemmalle, joka palaa perhevapaalta osittain töihin. Työsäkävälle vanhemmalle myönnetty kotihoidontuki vähennetään työttömän vanhemman työttömyysetuudesta.

”Hydacilla jokainen perhevapaa on yksilöllinen tapaus”

Hydacilla kaikki perhevapaisiin liittyvä tarkastellaan tapauskohtaisesti ja tiimin tilanteen mukaan. Varmaa on, että jokainen vauva saa lahjaksi Hydac-bodyn.

Olemme miesvaltainen työyhteisö, joten pääosa perhevapaista on ollut lyhyitä. Toki isät ovat pitäneet myös pidempiä vanhempainvapaita, mutta toistaiseksi vähän.

Ennen vapaita: sijainen, perehdytys ja yhteydenpito

Kun iloinen perhetapahtuma lähestyy ja vapaan ajankohta selviää, tapaus-

kohtaisesti päätämme rekrytoidaanko sijainen ja onko sijainen talon sisältä vai ulkoa. Pidemmät perhevapaajaisuudet ovat myös omalle henkilöstölle mahtava mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen työnkierron kautta.

Jos vapaan ajaksi tulee sijainen, sovitaan yhdessä siitä, kuinka pitkä perehdytysjakso saadaan järjestettyä. Perehdytysjakson kannalta on mietittävä, kuinka kauan perhevapaalle lähtevä ja sijainen ovat yhtä aikaa töissä.

Sijaisen kanssa sopimusta tehdessä otetaan huomioon erityisesti kaksi seikkaa. Ensiksi: vapaan kesto ei ole vielä selvillä. Toiseksi: myös vapaalta palaajalla on mahdollisuus perehtyä tehtäviinsä uudestaan eli sijainen ja palaaja ovat yhtä aikaa töissä.

Kun pidemmälle vapaalle jääminen lähestyy, esihenkilö sopii työntekijän kanssa, miten yhteyttä pidetään vapaan aikana: millaisia koko firman ja oman tiimin asioita hänelle infoitaan. Sovimme myös, millä välineellä yhteydenpito tapahtuu.

Minimissään perhevapaalla oleva työntekijä kutsutaan meillä koko firman tapahtumiin, kuten pikkujouluihin ja kesäjuhliin.

Hyvä neuvo: talleta tämä keskustelu esimerkiksi henkilöstöjärjestelmäänne, jotta mahdollisten esihenkilömuutosten jälkeenkin tiedetään, mitä vapaalla olija on toivonut.

Meillä tämä on esihenkilöille ohjeistettu ja järjestelmällisesti toteutettu. Henkilöstöjärjestelmästä tulee muistutus kaksi viikkoa ennen vapaan alkua.

Vapaiden aikana: onnitelut ja viestintä

Perhevapaan aikana kunnioitamme vapaalla olijan tahtoa viestinnässä. Jos hän haluaa keskittyä perheensä täysillä, se sallitaan. Yhteyttä ei pidetä muuten kuin kutsumalla yhteisiin virkistystapahtumiin.

Toimitamme perhevapaalaisille joululahjat ja vastaavat, kuten koko henkilöstölle.

Toivomme, että perhevapaalla työntekijä kokee olevansa tasavertainen työyhteisön jäsen.

Kun vauva on syntynyt, laitamme onnellisesta perhetapahtumasta kaikille tiedon sisäisessä viestintäkannassamme.

Kysymme julkistamiseen toki luvan. Perheen kotiuduttua lähetämme

TÄTÄ ME TEEMME

Hydac on vuodesta 1985 Suomessa toiminut hydraulikka-alan yritys. Työntekijöitä on 75 ja tehtävänkuvia noin 45. Olemme osa saksalaista Hydac-ryhmää, jolla on maailmanlaajuinen myyntiverkosto. Verkosto toimii globaalisti unohtamatta paikallisuutta ja palvelua. Hydac on saanut Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen.



kotiin kukkia ja hieman myöhemmin vauvalle Hydac-bodyn.

Pidemmän perhevapaan lähestyessä loppuaan esihenkilö on yhteydessä työntekijään. Silloin sovitaan joko paluupäivästä tai vapaan jatkosta.

Vapaan jälkeen: perehdytys ja joustot

Pidemmältä perhevapaalta paluun alkuvuorille tehdään tarvittaessa henkilökohtainen perehdytysohjelma. Tämä riippuu työtehtävästä, siinä tapahtuneista muutoksista (uudet ohjelmat, menettelytavat jne.) ja poissaolon kestosta.

Osana takaisin perehtymisen suunnitelmaa käymme työntekijän, esihenkilön ja HR:n kesken yhteisen seurantakeskustelun, jossa varmistetaan työntekijän olevan työtehtäviensä kanssa ajan tasalla. Keskustelussa käydään läpi mahdolliset tarpeet lisäperehtymiselle.

Paluun jälkeen on lakisääteisesti mahdollista tehdä lyhyempää työ-

päivää. Yrityksessämme ollaan tässä joustavia työntekijän oman perhelanteen mukaan. Työntekijä voi pääsääntöisesti itse valita, minkä verran lyhentää työaikaansa ja miten.

”Jos työntekijä haluaa keskittyä perheeseensä täysillä perhevapaan aikana, se sallitaan. Yhteyttä ei pidetä muuten kuin kutsumalla hänet yhteisiin virkistystapahtumiin.”



KIRJOITTAJA
Riikka Vartiainen
hallintopäällikkö,
Hydac Oy



”Äitiysvapaalle jääminen huolestutti aluksi mutta sain paljon tukea”

”Kun jäin äitiysvapaalle keväällä 2021, minua mietitytti kokoaikaiselle vapaalle siirtyminen. Miten työtehtäväni hoidettaisiin ja roolini täytettäisiin pitkän poissaoloni aikana? Huoli laantui, kun kävin keskusteluja työnantajani kanssa. Kaikki saatiinkin järjesteltyä.

Työlleni löytyi nopeasti jatkaja. Oli hyvä tietää, että työlläni on jatkumo ja löysimme sopivan tekijän. Oloni oli huolettomampi ja saatoin pikkuhiljaa päästää irti tehtävästäni ennen kuin siirryin kokonaan äitiysvapaalle.

Totesimme työnantajan kanssa

yhdessä, että voisin olla tarpeen tul-
len tukena uudelle tekijälle. Uusi
tekijä pääsisi perusteellisesti alkuun
tehtävässään.

Koko prosessin joustavuus ja työn-
antajan asenne teki työstä irtautu-
misesta stressitöntä. Muuttunutta
elämäntilannettani ymmärrettiin ja
minulle oltiin valmiita antamaan
aikaa niin paljon kuin tarvitsin.

Takaisin töihin: kevyempi tehtävä

Maaliskuussa 2022 olin palaamaan
äitiysvapaalta takaisin töihin. Jutte-
lin jälleen työnantajan kanssa. Nyt
minusta tuntui, että aikaisempi työni
olisi liian stressaava ja aikaa vievä
uudessa elämäntilanteessani. Olin
valmis kevyempään työrooliin.

Löysimme toiveisiini sopivan työ-

tehtävän, jossa lapsiarjen ja työn
tasapaino oli minulle juuri sopiva.
Minusta oli erittäin tärkeää, että
työnantajani oli valmis tarjoamaan
minulle esimerkiksi lyhyempiä työ-
aikoja.

”Minusta oli erittäin
tärkeää, että työn-
antajani oli valmis
tarjoamaan esimerkiksi
lyhyempiä työaikoja.”

Äitiysvapaalle jääminen oli minulle
avartava kokemus lähes kaikin puo-
lin. Arvoni menivät aivan uusiksi per-
heen kasvaessa.

Kokemus työpaikan tuesta ja jous-

tavuudesta sai minut ymmärtämään,
mitä haluan työpaikaltani. Jos myö-
hemmin kaipaan taas lisää haasteita
ja vastuuta, tiedän, että voin huo-
letta vetäistä työnantajaani hihasta ja
keskustella roolini ja vastualueeni
kehittämisestä. Mahtavaa, että työ-
paikalla on tähän mahdollisuus.”



KIRJOITTAJAT

Soili Tyni
siistijä,
Koti Puhtaaksi Oy

Henri Haho
siistijä ja kehitys-
päällikkö,
Koti Puhtaaksi Oy

TÄTÄ ME TEEMME

Koti Puhtaaksi Oy on eri-
koistunut jatkuvien kotisi-
vospalveluiden tuottami-
seen. Olemme vuonna 2011
perustettu työntekijöiden
yhdessä omistama yritys
ja meitä on useasti palkittu
hyvästä työnantajuudesta.
Toimimme Uudellamaalla,
Turussa, Tampereella,
Jyväskylässä ja Oulussa.

KOTI
PUHTAAKSI

Perhevapaan aikana

"Osaaminen on työpaikkojen arvokkainta pääomaa. Perhevapaalla osaaminen voi karttua ja kehittyä uuteen suuntaan. Pidä työntekijäsi yhteyttä ja tarjoa koulutusta!"

– Susanna Bergendahl, MiB

Työntekijän osaaminen voi kasvaa perhevapaan aikana.....	28
Kuinka sijaisuudet järjestyvät pienillä miesvaltaisilla työpaikoilla?	31
K-Market Pornainen: "Tärkeintä on puhua rehellisesti ja rakentavasti"	33



Työntekijän osaaminen voi kasvaa perhevapaan aikana

Perhevapaat eivät ole osaamisen kannalta negatiivinen asia. Päin vastoin perhevapaat voivat oppimisen näkökulmasta olla mitä antoisinta aikaa. Moni haluaa perhevapaiden aikana ylläpitää ja kehittää osaamistaan.

Usein sekä työnantajaa että työntekijää saattaa huolestaa, miten osaamiselle käy perhevapaiden aikana. Moni asia ehtii työpaikalla vapaiden aikana muuttua, ja edessä saattaa olla uusia projekteja, työtapoja tai järjestelmiä.

Todennäköisesti myös työntekijä itse muuttuu perhevapaiden aikana. Lapsen saaminen on valtava muutos identiteetille. Työntekijän arvot, motivaatiotekijät ja ammatilliset kiinnostuksen kohteet ovat saattaneet saada uutta suuntaa.

Vanhemmuus myös opettaa taitoja, jotka ovat arvokkaita työelämässäkin. Taito priorisoida, motivoida toisia ihmisiä, tunnistaa ja sanoittaa omia ja toisten tunteita ovat tarpeen työelämässä. Monessa työssä on tärkeää ymmärtää lapsiperheiden tarpeita asiakaskuntana.

Perhevapaiden aikana moni pohtii uransa suuntaa. Ei ole lainkaan tavatonta, että työpaikan tai alan vaihtaminen käy mielessä. Jos siis haluat sitouttaa parhaita

osaajia, tarjoa myös perhevapaille jääville kehittämis- ja uranäkymiä organisaatiossasi. Työnantajan kannattaa pitää huolta siitä, että työntekijä voi kehittää osaamistaan myös perhevapaiden aikana.

Ylipäätään tauko työelämästä saattaa tarjota oppimiselle uusia mahdollisuuksia.

Voiko hän seurata työpaikan tapahtumia?

Perhevapaille jäävien tarpeet ovat erilaisia. Osa haluaa tehdä täydellisen irtioton työelämästä, toiset taas haluavat pysytellä kärryillä siitä, mitä työpaikalla tapahtuu. Kaikilla ei ole voimavaroja keskittyä muuhun kuin perhe-elämään.

Älä tee oletuksia työntekijän puolesta. Kysy avoimesti perhevapaalle lähtijältä, miten hän haluaisi pitää yhteyttä perhevapaiden aikana. Toiveet voivat ajan mittaan muuttua, hyväksy tämäkin.

Kun vanhempi pysyttelee perhevapaalla työpaikan arjessa mukana, hän voi ylläpitää osaamistaan. Moni haluaa vapaidenkin aikana kuulla muutoksista tai uusista, työpaikalla avautuvista uramahdollisuuksista. Perhevapaalla olevan voi kutsua tiimipalaveriin etäyhteyden avulla tai paikan päälle käymään vauvan kanssa.

Pidä perhevapailla oleva myös mielessä, jos työpaikalla on alkamassa uusia projekteja, joihin työntekijä voisi



palattuaan osallistua. Työntekijä voi halutessaan vaikkapa osallistua projektin palaveriin tai muuten seurata niiden edistymistä.

Yhteydenpito auttaa työntekijää pysymään mukana muutoksissa ja antaa mahdollisuuden tuntea yhteenkuuluvuutta työyhteisöön. Kun työntekijä jää perhevapaalle, ei siis kannata ottaa pois avaimia ja pääsyä työpaikan järjestelmiin. Työntekijä voisi halutessaan seurata esimerkiksi työpaikan intranetiä, jolloin hän pysyy kärryllä työpaikan ajankohtaisista asioista. Se helpottaa perehdyttämistä perhevapailta palattaessa.

Vauvan kanssa luennoille?

Perhevapaat ovat usein erinomaista aikaa oppimiselle. Moni opiskelee oma-aloitteisesti perhevapailla avoimen korkeakoulun opintoja, lukee ammatillista kirjallisuutta tai kuuntelee podcasteja. Työnantaja voi tukea opiskelua

"Kannattaa kysyä työntekijältä, haluaako hän seurata työpaikan tapahtumia ja osallistua palaveriin. Säännöllinen yhteydenpito vapaiden aikana voi lopulta helpottaa työhönpaluuta."

vaikkapa osallistumalla kurssimaksuihin. Jos organisaatiossanne on käytössä työntekijäkohtainen kouluttautumiseen varattu vuosibudjetti, voit tarjota perhevapaalla olevalle mahdollisuuden hyödyntää sitä.

Työpaikan koulutuksista kannattaa tiedottaa perhevapaalla olevia. Moni osallistuu mielellään koulutuksiin saadakseen vaihtelua arkeen ja kehittääkseen osaamistaan. Voit rohkaista työntekijää osallistumaan vauva kainalossa. Pienestä vauvasta ei luentomuotoisessa koulutuksessa ole juuri häiriötä. Vanhemmat ovat usein hyvin hienotunteisia ja varmistavat, ettei vauva häiritse muita.

Perhevapaiden aikana saattaa löytyä aikaa verkostoitumiseen. Lapsia kotona hoitavat vanhemmat tapaavat usein paljon muitakin vanhempia. Tuttavuuksista saattaa kehittyä merkittäviä myös työelämän kannalta, ja verkostoissa jäsenet jakavat osaamistaan toisilleen.

Esimerkiksi urahenkisten äitien Mothers in Business -verkosto tarjoaa perhevapailla oleville äideille vuosittain kymmeniä koulutuksia ja verkostoitumistapaamisia ympäri Suomea. Työnantaja voi maksaa verkoston jäsenmaksun työntekijälle.

Perhevapaalla voi tehdä töitä

Perhevapaiden suurin haaste työnantajalle eivät yleensä ole kustannukset vaan avainhenkilöiden poissaolo. Perhevapaan ja työnteon voi kuitenkin yhdistää, jos työntekijä niin haluaa. Samalla työskentely tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan.



NÄIN ON HELPPO OPISKELLA PERHEVAPAAN AIKANA:

- Verkkokurssit ja -seminaarit
- Avointen korkeakoulujen kurssit
- Ammatilliset podcastit ja Youtube-videot
- Erialaisten ammatillisten verkostojen toimintaan osallistuminen
- Vapaaehtoistyö ja järjestötoiminta

Jo ennen perhevapaalle jäämistä työntekijän kanssa kannattaa keskustella mahdollisuudesta työskennellä osa-aikaisesti vapaiden aikana. Lapsiperhearjessa tilanteet saattavat muuttua nopeasti, joten joustavuus puolin ja toisin on hyväksi. Miettikää yhdessä, mitkä ovat sellaisia työtehtäviä, joita on helppo yhteensovittaa perhevapaiden kanssa. Esimerkiksi etätöksi soveltuvat tai muuten aikaan ja paikkaan sitomattomat työtehtävät voivat olla perhevapaalla hyviä vaihtoehtoja.

Jos työntekijä tekee töitä osan perhevapaan ajasta, miten sijainen sitten valitaan? Kannattaa pohtia kokonaisuutena, millaista uutta osaamista sijainen voi tuoda organisaatioon ja miten perhevapaalla olevan osaamista saadaan parhaalla mahdollisella tavalla hyödynnettyä.

Osa-aikatyötä ja perhevapaita yhdistävä työntekijä on oikeutettu hakemaan osittaista vanhempainrahaa. Tällöin päivittäinen työaika voi olla enintään viisi tuntia.

Tutustu työntekijäsi uudelleen

Perhevapailta työelämään palaa jossain määrin muuttunut ihminen. Hän saattaa tuoda mukanaan uutta osaamista, jota kannattaa hyödyntää. Työntekijä saattaa myös innostua kokeilemaan työpaikalla uudenlaista uraa.

Perhevapaalta palaavalta kannattaa kysyä jo hyvissä ajoin ennen töihin tuloa, miltä palaaminen tuntuu, mitä kaikkea hän on perhevapailla oppinut ja millaiset työtehtävät nyt tuntuvat motivoivilta.

Jotkut haluavat palata työhön joustavasti esimerkiksi osa-aikatyön kautta. Ei kannata kuitenkaan automaattisesti olettaa, että vanhempi haluaisi hidastaa tahtia töissä.

Päinvastoin, motivaatio panostaa uraan ja ottaa vastaan entistä vaativampia tehtäviä voi olla vahva. Älä oletta, vaan kysy suoraan työntekijän motivaatiosta ja toiveista.

Perhevapaalta palaavan on usein päivitettävä osaamisensa muuttuneiden asioiden osalta. Muista kuitenkin keskustella siitä, mitä työntekijä on perhevapailla oppi-

nut ja miten uutta osaamista voitaisiin hyödyntää.

Perhevapaalta palaava voi kaivata tukea oman ammatillisen identiteettinsä vahvistamiseen tai määrittelyyn uudelleen.

Toisaalta ammatti-identiteetti on voinut perhevapaiden aikana vahvistua tai kehittyä uuteen suuntaan opiskelun, harrastusten tai vapaaehtoistyön myötä. Pohtikaa yhdessä, miten ammatillista identiteettiä voitaisiin tukea työpaikalla perhevapaiden jälkeen.

- » Miten vanhempainraha toimii osittaisena?
[Lue lisää Kelan sivustolta.](#)
- » [Kelan perhevapaajärjestelmä ja tuki työnantajalle pähkinäkuoressa](#)
- » Näin sujui työn ja vauvuuden yhdistäminen.
[Lue lisää Mothers in Business -blogista.](#)



KIRJOITTAJA

Susanna Bergendahl
ohjelmavastaava,
Mothers in Business MiB ry



Kuinka sijaisuudet järjestyvät pienillä miesvaltaisilla työpaikoilla?

Nykyinen perhevapaajärjestelmä voi innostaa isiä käyttämään perhevapaita entistä enemmän. Miten pienellä miesvaltaisella työpaikalla järjestellään työt, jos sijaista ei voida palkata?

Perhevapaat tuovat työpaikoille usein haasteita töiden järjestelyyn, sijaistamisiin ja sovitusta tehtävistä selviämiseen. Ratkaisut vaihtelevat organisaation koon sekä työpaikan ja yksittäisen työntekijän tehtävien mukaan. Jos työpaikalle on valmiiksi luotu hyvä malli perhevapaiden pitämiseen ja kulttuuri on perhemyönteinen, paljon on jo saatu aikaan.

Työskentelen itse asiantuntijaorganisaatiossa, jossa on alle 20 työntekijää. Kaikki ovat miehiä. Toimipisteitä on viidellä paikkakunnalla, joista kahdessa on yksi työntekijä. Organisaatiossamme on verrattain toimivat rakenteet ja isien perhevapaisiin suhtaudutaan positiivisesti. Silti haasteitakin on.

Tyypilliset pienen työpaikan haasteet

Isien perhevapaajaksot ovat yleensä olleet muutamia viikkoja. Silloin työpaikoille ei palkata sijaista, vaan tilan-

teesta selvittää järjestelemällä töitä ja tekemällä niitä tärkeysjärjestyksessä. Moni vapaalle jäävä ennakoi ja tekee perhevapaan alle jäävät työnsä pitkälti etukäteen.

Muutaman kuukauden mittainen perhevapaa on työyhteisölle isompi haaste. Usein osaaminen ja työtehtävät ovat melko eriytyneet ja työtahti on tiivis, joten kollegat eivät noin vain voi ottaa perhevapaalaisten töitä kontolleen.

Sijaisen palkkaaminen lyhytaikaisesti voi olla haastavaa erityisesti vaativiin asiantuntijatehtäviin. Sijaisen perehdytys voi jäädä niukaksi, ja sijaisen sisäänpääsy toimintakulttuuriin vie aikansa.

Perhevapaauudistuksen myötä sopii odottaa, että isät käyttävät perhevapaita entistä enemmän. Samalla myös vanhempainvapaiden käytön joustot lisääntyvät; niitä voi jaksottaa ja osittaa hyvinkin vapaasti. Moni työyhteisö ja työnantaja voi olla uudenlaisen tilanteen edessä.

Tärkeysjärjestys, työnjako ja aikataulut

Jos sijaista ei voida palkata perhevapaalle jäävän tilalle, on priorisoitava välttämättömyyden ja niukkuuden ehdoilla, jotta uudelleen järjestelyistä selvittää.

Töiden uusi suunnittelu on syytä aloittaa hyvissä ajoin. Perhevapaalle jäävän työt tulisi priorisoida siten, että hänelle jää aikaa tehdä kiireelliset työnsä ennen vapaita.



”

"Onko organisaatiosi huolehtinut, ettei mikään yksittäinen osaamisalue ole vain yhden ihmisen varassa? Työnantajan kannattaa pohtia etukäteen, millaiset käytännöt edistävät osaamisen säilymistä. On tärkeää, että arki jatkuu mutkattomasti silloinkin, kun työntekijä on perhevapaalla."

– Laura Häyrinen, EK

Hänen olisi hyvä ehtiä sekä valmistella siirrettävät työt että perehdyttää kollegat niihin.

Myös kollegojen työt tulisi järjestellä uudelleen, jotta he selviävät siirrettävistä töistä. Koko organisaation tehtäviä on aikataulutettava uudelleen.

Entä jos jokainen työntekijä on oman tehtävänsä ainut erikoisiantuntija? Osaamisen liiallista eriytymistä voi ehkäistä ennakoivasti. Työtehtäviä kannattaa kierrättää.

Myös toimenkuvat ja työmenetelmät kannattaa kirjata mahdollisimman selkeästi. Hyvää toimintakulttuuria on myös se, että jokainen kertoo avoimesti työstään toisille.

Näin perhevapaalle jäävän työtehtävät on helpompi jakaa useamman kollegan kesken. Parhaimmillaan työnjako tehdään kuunnellen työntekijöiden toiveita.

Myönteinen kulttuuri tukee onnistumista

Perhevapaiden pitoa tukeva myönteinen työkuulttuuri ja rakenteet ovat edellytys sujuviin perhevapaajärjestelyihin. Töissä tarvitaan työntekijöiltä arvostavaa henkeä.

Jos yhteinen kulttuuri ja rakenteet ovat kunnossa, syntyy luottamuksen ilmapiiri. Työntekijä uskaltaa puhua suunnitelmistaan hyvissä ajoin ja avoimesti, ja työyhteisölle jää aikaa valmistautua muutokseen. Ja hyvä kulttuuri voi tarkoittaa arkisesti ihan sitäkin, että työkaveri saa soittaa perhevapaalla olevalle kollegalle ja kysyä neuvoa työtehtäviin liittyen.

Liian tiukalle vedetty organisaatio ja niukat resurssit eivät taivu perhevapaiden ja niiltä palaamisen tukemiseen. Sen sijaan perhe- ja elämäystävälliset joustot, huokoisempi organisaatio ja hyvä tuloksenteke lisäävät työyhteisön mukautumiskykyä. Työntekijän on oikeus jäädä perhevapaalle hyvillä ja luottavaisin mielin.

» [Lue lisää sijaisjärjestelyistä tämän oppaan luvusta Sijaisen rekrytointi perhevapaan ajaksi.](#)

» [Miten yhdistää työelämä ja isyys? Pelastakaa Lapset ry:n digitaalinen julkaisu etsii vastausta. Lue lisää julkaisusta Uudet muuttajat – Työelämä & isyys.](#)



MIKÄ RATKAISUKSI, JOS LYHYET VAPAAJAKSOT JA SILPPUISUUS YLEISTYVÄT?

- Työnantaja voi kannustaa pitämään pidempiä vapaajaksoja, jolloin sijaisen palkkaamisesta voi tulla hyvä vaihtoehto.
- Työpaikalle voidaan sopia toimisääntöjä ja perusraamit.
- Perusraamit on syytä tuoda esille ja käydä keskustellen henkilöstön kanssa läpi ennakolta ja yleisesti tiedoksi.
- Jos lyhyeksi pilkotut perhevapaajaksot vaikeuttavat liikaa toimintaa, työnantajan ei ole pakko suostua päätkimiseen.
- Työnantajan kannattaa pitää keskusteluissa esillä myös vaihtoehtoa osa-aikaisuuteen. Sekin on hyvä mahdollisuus olla lapsen arjessa enemmän mukana.



KIRJOITTAJA

Antti Alén

hallinto- ja viestintäpäällikkö,
Miessakit ry

"Tärkeintä on puhua rehellisesti ja rakentavasti"

Jokainen työntekijä on meille on yksilö, jonka hyvinvoinnista haluamme pitää huolta. Työvuorojen suunnittelussa työntekijän toiveet otetaan aina huomioon. Haluamme olla tukena vanhemmuuden ja työn yhteensovittamisessa.

Kauppamme aukioloajat ovat pitkät ja työntekijöitä tarvitaan paljon. Meidän lisäksemme yrityksessämme työskentelee vakituisesti 15 henkilöä.

Perhevapaalla olevat työntekijät ovat meille erittäin tärkeitä ja mieluisia. Kaupan ala ei voi välttämättä tarjota jokaiselle työntekijälle täyttä 37,5

tunnin viikkotyöaika. Mutta voimme tarjota työtä, joka sallii työntekijöiden myös viettää aikaa lastensa kanssa kotona. Jotkut työntekijämme vuorottelevat lastenhoidossa vuorotyötä tekevän puolisonsa kanssa, joten ajankäyttö on perheissä joskus haastavaa.

Meillä työntekijä voi tehdä elämäntilanteeseensa sopivan määrän töitä, ansaita rahaa ja ylläpitää ammattitaitoaan nopeasti muuttuvassa vähittäiskaupan maailmassa. On hienoa, että saamme tehdä töitä taitavien työntekijöidemme kanssa elämän eri vaiheissa.

Työvuorojen suunnittelu sujuu pienessä omistajavetoisessa yrityksessä joustavasti. Työntekijöiden toiveet voidaan ottaa hyvin huomioon. Jokainen K-kauppias voi päättää itse, millä tavalla työvuorot suunnitellaan.

K-ryhmän kaupoissa on yhteiset järjestelmät, mutta jokaisella kaupalla on oma toimintafilosofiansa.

Näin teemme käytännössä

Ennen kuin työntekijä jää perhevapaalle keskustelemme, milloin hän haluaa jäädä vapaalle ja miten pitkään hän aikoo olla poissa töistä. Meidän viestimme on, että kaikki järjestelyt onnistuvat ja sopivat meille. Haluamme vain tietää asioista hyvissä ajoin, jotta osaamme varautua niihin.

Kun perhevapaan lopulla työhön paluun aika lähestyy, tapaamme työntekijän kanssa ja keskustelemme paluun ajankohdasta, työtehtävistä, viikkotuntimäärästä ja töiden tekoajasta eli sopivatko hänelle parhaiten aamu-, ilt- vai viikonloppuvuorot.

Työntekijä kertoo toiveistaan ja me

puolestamme kerromme siitä, miten toiveisiin voidaan vastata. Keskustelujen aikana syntyy yleensä yhteisymmärrys.

Ilmoitamme työntekijöille Teams- ja Whatsapp-ryhmissä, minkä viikon vuorot suunnitellaan milloinkin. Työntekijät ilmoittavat omat vuorotoiveensa, joiden mukaan työvuorot laaditaan. Perhevapaalla olijat voivat

"Meille on tärkeää korostaa, että kaikki saadaan järjestymään. Mielestämme kommunikaatiossa olennaista on luottamuksen synnyttäminen."

TÄTÄ ME TEEMME

Kirsi ja Tommi Jarkkola omistavat yhdessä K-Market Pornainen ja ovat tehneet töitä yhdessä yli 18 vuotta. Heidän kauppansa sijaitsee pääkaupunkiseudun kupeessa Pornaisissa.



ilmoittaa ne vuorot, jotka he pystyvät tekemään. Vuoroihin vaikuttavat usein esimerkiksi puolison työ, työntekijämme toinen mahdollinen työpaikka, sivutoiminen yrittäjäyys tai opiskelu.

Kysy toiveita, tee muutokset joustavasti

Kuuntele ja kysy työntekijän toiveita. Kerro, että suunnitelmia saa muuttaa. Tärkeintä on kertoa asioista rehellisesti ja rakentavasti. Myös silloin, jos sovittu järjestely ei ole mieluinen.

Hyvistä työntekijöistä kannattaa pitää kiinni, joten hyvin hoidettu perhevapaa-aika sitouttaa työntekijää yritykseen. Uskomme siihen, että kaikki mitä laitat eteenpäin, tulee sinulle takaisin.

Meille on tärkeätä korostaa sitä, että asiat saadaan järjestymään, jos työntekijä tietää, mitä hän haluaa. Työaika voi lyhentää ja työtehtäviä muuttaa. Kuitenkin niin, että työntekijän aiempi sopimus on voimassa (työaika- ja tehtävät). Työntekijä on

oikeutettu palaamaan aiempaan työhön, kun hänen perhetilanteensa sen sallii ja jos hän niin haluaa.

Kommunikaatiossa luottamuksen synnyttäminen on tärkeää. Työntekijämme ja hänen hyvinvointinsa yksilönä merkitsevät meille paljon.

Lapset kasvavat nopeasti, ja me haluamme olla tukena vanhemmuuden ja työn yhteensovittamisessa. Tämä on elämää, johon kuuluu sekä työ että perhe. Niin tasapainoisesti kuin mahdollista.



KIRJOITTAJAT

Kirsi ja Tommi Jarkkola
kauppiaat,
K-Market Pornainen



Perhevapaan jälkeen

"Sujuvoita työhön palaamista. Selvitä yhdessä työntekijöiden kanssa, miten teidän työpaikallanne voidaan hyödyntää joustoja ja miten niistä sovitaan käytännössä."

- Anja Lahermaa, STTK ry

Joustot tutuiksi – sujuvasti takaisin töihin!.....	36
Paluu perhevapaalta – hyvä johtaminen ja esihenkilötyö vievät eteenpäin	39
Perheystävällisyys on muutakin kuin perhevapaat.....	41
DNA: "Teimme yhdessä DNA:sta palkitun perheystävällisen työpaikan".....	43
Loppusanat	46
Oppaassa mukana	47



Joustot tutuiksi – sujuvasti takaisin töihin!

Jokaisella työpaikalla kannattaa yhdessä käydä läpi työn ja perheen tasapainoa edistäviä mahdollisuuksia. Esihenkilöiden ja johdon tulisi rohkaista työntekijöitä esittämään ideoitaan joustoista.

Työpaikkojen tilanteet ovat erilaisia, joten käytettävissä olevat keinot voivat olla erilaisia eri työpaikoilla. Työntekijöiden tarpeet joustoille vaihtelevat. Vaikka kaikkia joustoja ei olisi mahdollista toteuttaa kaikilla työpaikoilla, jokaisella työpaikalla on mahdollista toteuttaa ainakin joitakin niistä.

Työpaikalla tulisi räätälöidä ja ottaa käyttöön juuri omalle työpaikalle parhaiten sopivat mahdollisuudet joustaa. Nämä voidaan kirjata tasa-arvosuunnitelmaan.

Työnantajan on huolehdittava, että kaikilla esihenkilöillä on ajantasainen tieto työpaikalla käytettävissä olevista joustoista ja kannustettava esihenkilöitä aktiivisesti tarjoamaan niitä alaisilleen.

On myös varmistettava, että kaikki työntekijät ovat tietoisia näistä mahdollisuuksista. Erityisesti tämä on tärkeää silloin, kun työntekijä palaa työhön perhevapaalta. Kun perhevapaan loppu lähestyy, esihenkilön ja työnte-

kijän kannattaa keskustella siitä, miten vapaalta työhön palaaminen saadaan sujumaan mahdollisimman hyvin ja millaisilla joustoilla työntekijää voidaan tukea. On hyvä sopia, miten työntekijä perehdytetään takaisin työhön. Takaisinperehdytys on sitä tärkeämpää, mitä pidemmällä perhevapaalla työntekijä on ollut.

Etätyö

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekopaikasta joustavasti. Jos työtehtävät eivät edellytä työntekijän läsnäoloa työpaikalla, etätyö helpottaa työntekijän työn ja perheen tasapainottamista.

Etätyö on työtä, joka voitaisiin tehdä työpaikalla, mutta joka on sovittu tehtäväksi muualla, esimerkiksi työntekijän kotona tai mökillä. Etätyö voi olla kokoaikaista, jolloin kaikki työ tehdään etätyönä tai osa-aikaista, esimerkiksi niin, että työntekijä on tiettyinä viikonpäivinä etätyössä. Etätyötä voidaan tehdä säännöllisesti tai satunnaisesti.

Työpaikalla on hyvä laatia etätyöohjeistus, jota tarvittaessa voi päivittää. Jotta epäselvyyksiä ei synny, kannattaa ainakin säännöllisestä etätyöstä tehdä kirjallinen etätyösopimus, johon merkitään kaikki etätyöskentelyä koskevat ehdot.

Ohjeistukset on hyvä kehittää yhdessä työntekijöiden kanssa.



Osa-aikatyö

Pikkulapsivaiheen vapaaehtoinen, määräajaksi sovittu osa-aikatyö voi helpottaa työntekijää. Kun kokoaikaisesta työstä siirrytään osa-aikaiseen, työn määrää on vähennettävä samassa suhteessa kuin työaika lyhennetään.

Tärkeää on myös, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työajan sijoittumiseen. Työntekijälle voi olla iso merkitys sillä voiko hän valita nelipäiväisen työviikon vai sen, että työpäivät ovat lyhyempiä.

Työsopimuslain perusteella työntekijä, joka on ollut saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään

HUOMAA!

Mahdollisuudet työajan joustoihin parantavat työnantajan mainetta työnhakijoiden silmissä. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on yhä tärkeämpi kriteeri monelle työnhakijalle. Pelisäännöt kannattaa kuitenkin tehdä työpaikalla selväksi ja kaikille näkyviksi.

kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.

Muissakin tapauksissa kannattaa keskustella yhdessä työntekijän kanssa osa-aikatyön mahdollisuuksista lapsen hoitamisen järjestämiseksi.

Joustoa työvuorosuunnitteluun

Työnantaja voi joustaa antamalla työntekijän vaikuttaa työaikansa sijoittumiseen. Esihenkilön kannattaa suunnitella työajat niin, että työntekijöiden elämäntilanne otetaan mahdollisimman hyvin huomioon. Esimerkiksi pienten lasten vanhempien erityistarpeet, erityisesti vuorotyössä, voidaan ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa.

Työpaikalla kannattaa harkita, voidaanko työaika järjestää liukuvaksi. Liukuvassa työaikajärjestelmässä työntekijä voi itse valita liukumarajojen puitteissa, mihin aikaan aloittaa ja lopettaa työt. Työntekijä voi tällöin vaikuttaa oman työpäivänsä pituuteen.

Päivittäiset tauot voidaan sopia liukuviksi. Työntekijä voi pitää sen eri pituisena eri päivinä.

Kun liukuvaa työaika otetaan käyttöön, on sovittava ainakin yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työaikajärjestelmässä on mahdollista sopia



PERHEVAPAALTA PALUU SUJUVAKSI

- Sopikaa yhdessä työntekijän kanssa paluusta.
- Keskustelkaa toiveista ja osaamisen kehittämisestä. Käykää läpi toimenkuva ja tehtävät.
- Kartoittakaa mahdollisuudet joustoihin, etätöihin ja kevyempään työn aloitukseen.
- Organisoi kunnollinen perehdytys ja muista positiivinen vastaanotto palaajalle.
- Myönteinen suhtautuminen lapsiperheen arkeen on tärkeä tukemisen tapa.
– Lotta Savinko, Akava

myös saldovapaasta, jota voidaan pitää joko osittaisena työpäivänä tai kokonaisuena työpäivänä.

Työaikapankki

Työpaikalla voidaan ottaa käyttöön työaikapankki, jonka avulla työntekijä saa lisää joustavuutta työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Työaikapankki on järjestelmä, jossa työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahallisia etuuksia voidaan säästää ja yhdistellä toisiinsa.

Työmatkat

Joustavuutta voidaan lisätä harkitsemalla jokaisen työmatkan kohdalla, onko kohteeseen matkustaminen välttämätöntä. Esihenkilöllä on tässä ratkaiseva rooli.

Ainakin osa työmatkoista voitaisiin välttää tietotekniikkaa hyödyntämällä. Tapaamisiin ja kokouksiin voi todennäköisesti joskus osallistua myös etäyhteyden avulla, esimerkiksi Teamsillä, Zoomilla tai Skypellä.

Pienten lasten vanhemmille tervetullutta joustoa voi lisätä sopimalla työpaikan kokouskäytännöistä.

Jos sovitaan, että työpaikalla ei järjestetä kokouksia aikaisin aamulla tai myöhään iltapäivällä, on vanhempien helpompaa hoitaa lasten vienti ja haku varhaiskasvatukseen eli päivähoitoon.

Perhevapaiden jaksotus

Perhevapajärjestelmä antaa mahdollisuuden jaksottaa perhevapaita ja työtä joustavasti.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata 1–4 jaksoa kalenterivuodessa. Jaksojen vähimmäispituus on 12 arkipäivää. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia useammasta kuin neljästä vanhempainvapaajaksosta ja myös siitä, että jaksot ovat 12 arkipäivää lyhyempiä.

Vanhempainvapaata voi pitää myös osittaisena. Silloin työntekijän päivittäinen työaika on enintään 5 tuntia päivässä.

Osittaisen vanhempainvapaan käyttäminen edellyttää, että työnantaja ja työntekijä sopivat osa-aikatyöstä sen

ajaksi. Vanhempainvapaata voi käyttää siihen asti kunnes lapsi täyttää 2 vuotta.

Työpaikan työntekijälle tarjoamista joustomahdollisuuksista hyötyvät kaikki – niin työntekijä ja hänen perheensä kuin myös työnantajakin. Positiiviset vaikutukset heijastuvat hyvin selvästi esimerkiksi asiakaspalveluun.

Hyvään henkilöstöpolitiikkaan sisältyvät joustomahdollisuudet vaikuttavat positiivisesti työntekijän terveyteen, jaksamiseen, työhyvinvointiin, työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen ja työn tuottavuuteen.

LUE LISÄÄ JOUSTAVASTA TYÖPAIKASTA

- » Kaipaako ideoita, miten kehittää työtä ja organisaatiota joustavammaksi ja tuottavammaksi? [Lue lisää: Työterveyslaitoksen Jousto-oppaasta, pdf.](#)
- » Miten tukea pienten lasten vanhempia ja työntekijöitä, jotka pitävät huolta iäkkäistä läheisistään? [Lue lisää: 10 parasta työpaikan käytäntöä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.](#)



TEKSTI:

Anja Lahermaa
juristi,
STTK ry



Paluu perhevapaalta – hyvä johtaminen ja esihenkilötyö vievät eteenpäin

Arjen johtaminen ja johtamiskulttuuri vaikuttavat huomattavasti tasa-arvoisen työyhteisön kehittymiseen. Avoimuus, keskustelu ja perheystävälliset pelisäännöt tukevat töihin palaajaa.

Esihenkilöiden tulee osata perhevapaisiin liittyvät säännöt, tukea työntekijöitä töiden organisoinnissa ja hoitaa hallinnolliset velvoitteet. Tasa-arvoisen yhteisön syntymiseen ja säilyttämiseen tarvitaan myös ylimmän johdon tuki ja myönteinen suhtautuminen perheen ja työn yhteensovittamiseen.

Johdonmukainen esihenkilötyö ja hyvä henkilöstöpolitiikka parantavat työmotivaatiota. Ne vaikuttavat työn tuottavuuteen ja työntekijöiden sitoutumiseen.

Parhaimmillaan töissä vallitsee ilmapiiri, jossa työntekijät uskaltavat ja haluavat kertoa tarpeistaan ja toiveistaan. Työn ja perheen yhdistäminen on myös hyvä liittää osaksi kehityskeskustelua.

Keskustele ja luo vahva yhteys

Keskusteluyhteys työntekijän kanssa kannattaa rakentaa jo ennen perhevapaita. Se syntyy pitämällä huolta luotta-

muksen hengestä työyhteisössä. Kun perusta on hyvä, on luontevaa keskustella avoimesti perhevapaalta palaavan työntekijän tarpeista ja toiveista.

Esihenkilön on hyvä muistaa, että jokainen perhe on aivan omanlaisensa. On monimuotoisia perheitä, tai vanhempi voi olla vaikkapa yksinhuoltaja. Työntekijän kanssa kannattaa keskustella myös jaksamisesta. Voi kysyä, onko hänellä tarvetta vertaistuelle tai työn joustomahdollisuuksille.

Kysy ja anna työntekijäsi kertoa. Kysymysten avulla saat luotua vahvemman yhteyden työntekijään ja opit uutta. Ymmärrät paremmin hänen tarpeitaan ja voit selkeyttää sitä, miten yksilön tarpeet voi yhdistellä yrityksen tavoitteiden kanssa.

Kun tärkeästä elämänvaiheesta voi keskustella työntekijän kanssa avoimesti, myös työntekijän sitoutuminen yritykseen kasvaa.



Kysymykset muutoinkin avaavat tilanteita. Voit kuulla selkeämmin, mitä on tekeillä. Siten pystyt myös ennaltaehkäisemään uupumisia tai muita haasteita. Omien työntekijöiden hyvinvointia kannattaa aina tukea.

Anna aikaasi työntekijälle

Hyvän yhteyden rakentaminen ja ylläpitäminen vaativat esihenkilöltä aikaa ja panostamista yksittäiseen työntekijään ja koko työyhteisöön. Yhteyden vahvistaminen vahvistaa hyvinvointia työssä.

Jos yrityksessänne on käytössä kehityskeskustelut tai muut keskustelum muodot, ota perhetilanne puheeksi rohkeasti. Kysy, miten perhevapaalta työelämään siirtyminen on vaikuttanut. Tarjoa tarvittaessa matalan kynnyksen tukea tai vaikkapa työterveyden palveluita.

Kannattaa myös keskustella työntekijän kiinnostuksen kohteista ja osaamisesta, jota hänelle on kertynyt perhevapaan aikana. On järkevää ottaa työntekijän potentiaali ja vahvuudet käyttöön tilanteeseen sopivalla tavalla.

Selvitä, millaisia urasuunnitelmia työntekijällä on. Voiko urapolkua lähteä räätälöimään kohti tavoitetilaa?

Kun tärkeästä elämänvaiheesta voidaan keskustella avoimesti, myös työntekijän sitoutuminen yritykseen kasvaa. Kannusta häntä onnistumisissa ja muistuta töihin palaajalle, että työasiat kyllä palaavat mieleen pala kerrallaan.

Heittäydy rohkeasti uusien asioiden ja toimintatapojen äärelle. Yhdessä työntekijöiden kanssa voitte kehittää arjen pelisääntöjä.

Keskustelkaa esimerkiksi siitä, mihin aikaan kokoukset aloitetaan ja päätetään (päivähoidon vienti ja hakuajat), miten perehdytykset toteutetaan käytännössä ja miten avunpyyntöihin suhtaudutaan.

Tarkistakaa pelisäännöt aika ajoin. Parhaimmillaan yhteisössä vahvistuu tunne siitä, että eri elämäntilanteet otetaan huomioon ja niitä arvostetaan. Selkeys lisää avoimuuden kokemusta. Turvallisessa ympäristössä työntekijöiden on helppo näyttää vahvuutensa ja osaamisensa.



KIRJOITTAJAT

Lotta Savinko

tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö,
Akava

Saija Enqvist

projektipäällikkö,
Perhevapaalta työelämään -hanke ja
Suunta selkeäksi -hanke/
Uudenmaan ELY-keskus

HYÖDYLLISET LINKIT MONENLAISTEN PERHEIDEN ELÄMÄÄN

- » Mannerheimin Lastensuojeluliitto tarjoaa tietoa ja tukea lapsiperheiden arkeen. Sivustolta pääset myös MLL:n podcasteihin. [Lue lisää MLL:n vanhempain-tistä ja vinkkejä esimerkiksi perheen takkuisiin aamuihin.](#)
- » Oletko yksinhuoltaja, yhteishuoltaja, yksinodottava, vuoroviikkovanhempi tai leski? Kaipaatko tekemistä ja vertaistukea? [Lue lisää Pienperheyhdistyksen sivuilta.](#)

- » Yhden Vanhemman Perheiden Liiton tahtoo parantaa yhden vanhemman perheiden sosiaalista, taloudellista ja oikeudellista asemaa. [Lue lisää yhdistyksen tukimuodoista, tapahtumista ja ryhmistä.](#)
- » Sateenkaariperheiden sivusto jakaa monipuolista tietoa, konkreettisia ohjeita ja Sateenkaariperheet ry:n kannanottoja. [Lue lisää sateenkaariperheistä ja yhdistyksen tavoitteista.](#)

Perheystävällisyys on muutakin kuin perhevapaat

Perheystävällisen ilmapiirin hyvä mittari on se, mitä työpaikalla ajatellaan perhevapaiden pitämisestä. Perheystävällisyys ei ole vain pikkulapsiperheiden asia, vaan se tuo myönteisyyttä ja joustoja koko työyhteisölle.

Miten työyhteisössänne suhtaudutaan perhevapaisiin? Kannustetaanko teillä tasavertaisesti kaikkia vanhempia pitämään perhevapaita? Nämä ovat käytännön kysymyksiä, joihin vastausta pohtiessaan voi arvioida oman työpaikan perheystävällisyyttä.

Työnantajan kannattaa osoittaa välittävänsä työntekijänsä perhetilanteesta, sillä perhe on tärkeä elämänsäältä ja voimavara työntekijälle.

Hyvinvointi perheessä heijastuu myös työkykyyn. Osoitat arvostavasi työntekijää, kun osoitat kiinnostusta myös hänen perheeseensä. Käytännössä työnantajan kannattaa kirjata työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät periaatteet. Muista, että ne ovat osa työkykyä ja hyvinvointia. Kun asiat on pohdittu, perheasioiden puheeksi ottaminen helpottuu työpaikalla puolin ja toisin. Asioita voi kirjata muun muassa tasa-



NÄIN VAHVISTAT PERHEYSTÄVÄLLISTÄ ILMAPIIRIÄ

- Ota perheystävällisyys mukaan työhyvinvointi- ja työkykyjohtamiseen. Lisää aihe myös kehityskeskustelupohjaan.
- Kerro, että työnantaja suhtautuu asioihin perhemyönteisesti.
- Tiedota työpaikalla, mitkä ovat perhevapaakäytännöt. Huomioi tämä jo perehdytyksessä.
- Puhukaa työyhteisössänne ääneen perhevapaiden jakamisesta vanhempien kesken.
- Kannusta puolisoitakin perhevapaiden pitämiseen.

HUOMAA!

Perhe tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Se ei tarkoita vain omia lapsia. Perheystävällinen yritys ei aseta lapsettomia työntekijöitä toissijaiseen asemaan vaikkapa lomien sovittaessa.



arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, työkyky- tai työhyvinvoinnin johtamisen suunnitelmaan tai organisaation strategiaan.

Perheystävälliset käytännöt lähtevät yrityksen strategiasta. Viime kädessä ylin johto linjaa, kuinka perheystävällinen organisaatio on.

Johdon tahtotila tulee näkyväksi viestimällä avoimesti. Mitkä ovat käytännön toimenpiteet, joilla perheystävällisyyttä edistetään?

Johto myös antaa esihenkilöille riittävät resurssit ja valtuudet viedä asioita eteenpäin. Perheystävällistä ilmapii-riä on helppo lisätä jo pienilläkin teoilla.

KIRJOITTAJAT:

Salla Toppinen-Tanner
johtaja,
Työkyky ja työurat -yksikkö,
Työterveyslaitos TTL

Kati Karhula,
erikoistutkija, Työterveyslaitos
TTL

Irmeli Pehkonen,
vanhempi asiantuntija,
Työterveyslaitos TTL



HYVINVOINNIN TUKEMINEN PERHEVAPAAN YHTEYDESSÄ

- Mitä toimenpiteitä tehdään, kuka tekee ja milloin tehdään ennen perhevapaalle siirtymistä?
- Mitä tapahtuu perhevapaan aikana, esimerkiksi miten esihenkilö pitää yhteyttä?
- Miten toimitaan, kun työntekijä palaa perhevapaalta takaisin töihin? Onko töiden siirto, perehdytys, työaikajoustopien käyttö tai muu uusi ratkaisu?
- Milloin ja missä töissä tulee tehdä muokkauksia työntekijän omiin työtehtäviin tai siirtää työntekijä kokonaan toisiin tehtäviin? Listatkaa jo valmiiksi ne työtehtävät, joita työntekijä voi tehdä.

HYÖDYLLISIÄ IDEOITA TYÖN JA MUUN ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEEN

- » Työterveyslaitos on laatinut työpaikoille oppaan työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. [Lue lisää Työ ja elämä -oppaasta, pdf.](#)
- » Työterveyslaitoksen tutkimus kertoo kansainvälisten työmatkojen kuormittavuudesta sekä niiden terveys- ja hyvinvointivaikutuksista. [Lue lisää matkatyön ja perheen yhdistämisestä, pdf.](#)
- » Väestöliitto myöntää Perheystävällinen työpaikka -tunnuksia. [Lue lisää: Näin tunnuksen voi saada.](#)
- » Perheystävällinen työpaikka on tasapuolinen työntekijöille. [Lue lisää Päijät-Soten linjauksista.](#)
- » Tarvitsetko selkeitä ohjeita ja käytänteitä perheystävällisyyden kehittämiseen? [Lue lisää Työterveyslaitoksen runsaasta oppimateriaalien kokonaisuudesta.](#)
- » Väestöliitto on laatinut ohjeet perheystävälliseen rekrytointiin. [Lue lisää vinkkejä myös joustavuuteen.](#)



"Teimme yhdessä DNA:sta palkitun perheystävällisen työpaikan"

DNA laati selkeät perhevapaaoppaat sekä työntekijöille että esihenkilöille. Kehitämme käytäntöjä ketterästi työntekijöiden palautteen mukaan. Meillä perhe tarkoittaa enemmän kuin ydinperhe.

DNA on kehittänyt perheystävällisiä käytäntöjä systemaattisesti vuodesta 2016 lähtien. Silloin lähdimme mukaan Väestöliiton Perheystävällisen työpaikka -ohjelmaan.

Kaksi vuotta myöhemmin työ palkittiin Perheystävällinen työpaikka -tunnuksella, joka myönnettiin meille ensimmäisenä suuryrityksenä

Suomessa. Tunnus uusittiin vuonna 2020, ja se on voimassa kolme vuotta. Uusiminen edellyttää tietyn, sovitun tason saavuttamista Väestöliiton kanssa tehtävässä tutkimuksessa. Mitä DNA on siis tehnyt?

"Teimme henkilöstölle tutkimuksen, jonka tuloksena olemme saaneet arvokasta tietoa kehityskohdistamme. Tutkimuksen pohjalta parannamme henkilökunnan kokemusta yrityksen perheystävällisyydestä", DNA:n henkilöstöpäällikkö **Iitu Hietamies** kertoo.

"Tutkimuksen tulokset on aina käsitelty johtoryhmätasolla asti. Tähän mennessä olemme esimerkiksi tehneet selkokiehityksen oppaan perhevapaata suunnittelevalle työntekijälle", hän jatkaa.

Henkilökunta on kiittänyt DNA:n perhevapaaopasta erityisesti siitä,

että se kertoo asioista ymmärrettävästi ja helposti.

Opas muun muassa selostaa, mitä vaihtoehtoja työntekijällä on perhevapaidensa osalta, kuinka niitä haetaan ja mistä saa lisätietoja.

"Eräs työntekijämme kommentoi, että olisipa opas ollut jo olemassa, kun hän itse jäi odottamaan esikoistaan", Hietamies kertoo.

"Kelan sivut tuntuivat työnteki-

"Saimme henkilöstötutkimuksessa arvokasta tietoa kehityskohdista. Käsitelimme ne aina johtoryhmätasolla asti."

jämme mielestä aluksi hyvin vaikeilta ymmärtää. Ensikertalaiselle perhevapaiden kokonaisuus ja termit eivät avaudu ihan heti."

Esihenkilöille oma opas

Perhevapaalle jääminen vaikuttaa isosti myös tiimiin, jonka riveistä henkilö poistuu. Niinpä toteutimme myös esihenkilöille suunnatun oppaan, jotta nämä osaavat ottaa tarvittavat asiat huomioon tiimiläisen jäädessä pois. Oppaassa käydään läpi esimerkiksi kysymyksiä siitä, miten pitää tiimiläiseen yhteyttä poissaolon aikana ja mitä pitää ottaa huomioon, kun paluu töihin lähestyy.

"Esihenkilöiden oppaan tekemisen aloitimme lähettämällä kyselyn kaikille, joilla oli ollut pitkä poissaolo viimeisen kolmen vuoden aikana.

DNA:LLA 1 600 TYÖNTEKIJÄÄ

DNA Oyj on suomalainen tietoliikennekonserni, joka tuottaa puhe-, data- ja tv-palveluita. Yrityksellä on miljoonia liittymäasiakkuuksia. Se tarjoaa kuluttajille tietoliikennepalveluita ja yrityksille viestintä- ja verkottumisratkaisuja. Vuonna 2021 yhtiöllä oli 1 600 työntekijää. DNA on osa norjalaista Telenor-konsernia.



Saimme tietoa siitä, mikä olisi voinut mennä paremmin ja missä oli onnistuttu. Kysyimme myös yleistä mielipidettä siitä, kuinka usein esihenkilön toivotaan olevan yhteydessä vapaan aikana. Tämä antoi raameja ohjeistukselle, vaikka asia onkin hyvin yksilöllinen”, Hietamies sanoo.

Muokkasimme DNA:ssa omia käytäntöjämme kyselyn palautteiden perusteella.

Esimerkiksi perhevapaalla tai muuten pitkään poissaolevat henkilöt päätettiin kutsua jatkossa yhteisiin tapahtumiin mukaan poissaolonkin aikana.

”Henkilökuntaa kuuntelemalla olemme kehittäneet toimintaamme merkityksellisissä asioissa. On tärkeää, että esihenkilö osaa tukea tiimiläistään perhevapaatilanteessa parhaalla mahdollisella tavalla. Näin vältytään väärinymmärryksiltä ja ikäviltä tilanteilta.”

Jotta perhevapaauudistus olisi kaikille mahdollisimman selkeä, DNA

uudisti vuonna 2022 omat perhevapaoppaansa. Lisäksi yritys järjestää yhdessä ulkopuolisen kumppanin kanssa tiedotustilaisuuksia henkilöstölle tästä aiheesta.

DNA:lla on myös isovanhempainvapaa

”Olemme tietoisesti pyrkineet näkemään perheen mahdollisimman laajana käsitteenä. Haluamme esimerkiksi huomioida perheen ikäihmiset tarjoamalla heille tukea, jolloin koko perhe voi paremmin”, Hietamies korostaa.

DNA:lla on käytössä isovanhempainvapaa. Se on isovanhemmiksi tuleville suunnattu viikon palkallinen vapaa, joka on tarkoitettu isovanhemman ja lapsenlapsen yhdessäoloon sekä lapsiperheen auttamiseen arjessa. Vapaaseen ovat oikeutettuja myös uusioperheen sekä adoption kautta isovanhemmiksi tulleet työntekijät.

”Silti meillä on yhä paljon tehtävää. Kehitämme perheystävällisiä käytäntöjämme jatkuvasti ja pyrimme huomioimaan erilaisissa perhetilanteissa olevat työntekijämme yhä tasa-arvoisemmin ja yhdenvertaisemmin”, Hietamies sanoo.



KIRJOITTAJA

Ville Halonen
viestintä-
päällikkö, DNA

HAASTATELTAVA

Iitu Hietamies
henkilöstö-
päällikkö, DNA



Työnantajan muistilista perhevapaista

ENNEN

- Perehdy Kelan sivuilla perhevapaita koskeviin uusiin ohjeisiin.
- Suhtaudu myönteisesti työntekijän uuteen tilanteeseen.
- Sovi yhteiset käytännöt työväläneistä ja yhteydenpidosta perhevapaalla.
- Suunnittele sijaisjärjestelyt ja töiden organisointi työyhteisössä perhevapaan ajaksi.

» Siirry osioon

AIKANA

- Kutsu perhevapaalla oleva työntekijäsi mukaan työyhteisön sosiaalisiin tilaisuuksiin.
- Kannusta perhevapaalaista miettimään kiinnostuksensa kohteita ja tutustumaan niihin perhevapaan aikana vaikkapa erilaisten kurssien avulla.
- Merkitse kalenteriisi aika, jolloin otat yhteyttä työntekijään perhevapaan lopulla.
- Suhtaudu avoimesti työntekijäsi toiveisiin ja muuttuviin tilanteisiin.

» Siirry osioon

JÄLKEEN

- Varaa aikaa perehdyttämiseen ja keskusteluun. Jutelkaa myös siitä, millainen tilanne työntekijän perheessä on töihin siirtymisen aikana.
- Käykää läpi toimenkuva ja tehtävät.
- Kysy, millaista osaamista työntekijä on kerryttänyt perhevapaan aikana.
- Keskustele organisaatioosi sopivista joustomahdollisuuksista ja esimerkiksi etätöistä.
- Neuvo perhevapaalta palaajaa pyytämään apua ja tukea matalla kynnyksellä.
- Jutelkaa työyhteisössä siitä, että pienen lapsen kanssa arki voi väsyttää, ja se on normaalia.

» Siirry osioon



Loppusanat

Lait ja pykälät on aina hyvä muistaa. Työpaikan yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja perheystävällisyyttä luodaan myös pienillä eleillä joka päivä. Kysytään toiselta, miten voit. Kohdataan ihminen ja ollaan läsnä. Huomioidaan hyvät asiat, kannustetaan ja tuetaan.

Selkeys ja avoimuus lisäävät hyvinvointia, turvallisuuden tunnetta ja sitoutuneisuutta työyhteisössä. Kun työnantaja pitää keskusteluyhteyden avoimena, työntekijä on valmis tuomaan kykynsä esiin ja käyttämään parasta osaamistaan.

Työnantajien oppaan tekeminen on ollut antoisa ponnistus. Tähän oppaaseen olemme antaneet tietomme ja oivalluksemme. Oppaan vinkit ovat sovellettavissa monissa elämänvaiheissa ja toimivat koko työyhteisössä.

Toivomme, että työnantajat, johtajat ja esihenkilöt olette saaneet oppaasta selkeyttä uudistuneeseen perhevapaakokonaisuuteen – ja konkreettisia keinoja käydä merkityksellisiä keskusteluita työyhteisössä.

Lämpimät kiitokset koko työnantajaoppaan tekijätiimille ja yhteistyökumppaneille. Erityiskiitokset yrityksille, jotka antoivat tarinansa ja ideansa lukijoiden käyttöön.

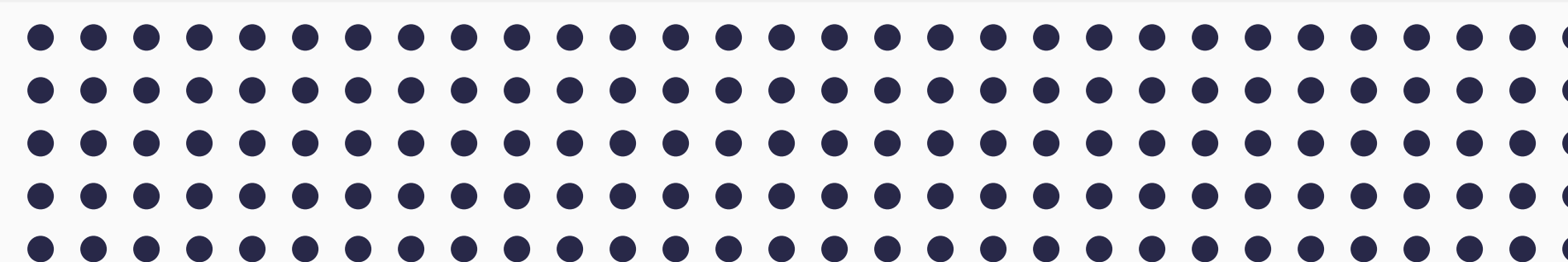
Yhdessä olemme enemmän!



Saija Enqvist
projektipäällikkö,
Perhevapaalta työelämään -hanke
ja Suunta selkeäksi -hanke/
Uudenmaan ELY-keskus

#yhdessäolemmeenemmän





Oppaassa mukana

Asiantuntijaverkosto oppaan ideoinnissa, suunnittelussa ja kirjoittamisessa



Anja Lahermaa
juristi, STTK ry



Anmari Brink Pacius
asiantuntija, EK



Anna Kokko
ohjelmapäällikkö, erityis-
asiantuntija, Väestöliitto



Anna Moring
johtava asiantuntija,
Monimuotoiset perheet
-verkosto



Antti Alén
hallinto- ja viestintä-
päällikkö, Miessakit ry



Anu Sajavaara
neuvottelujohtaja/juristi,
Palvelualojen työnantajat Palta ry



Hanne Kalmari
johtava asiantuntija, Terveys-
den ja hyvinvoinnin laitos



Harri Hellstén
työmarkkina-asioiden
päällikkö, Suomen Yrittäjät



Irmeli Pehkonen
vanhempi asiantuntija,
Työterveyslaitos



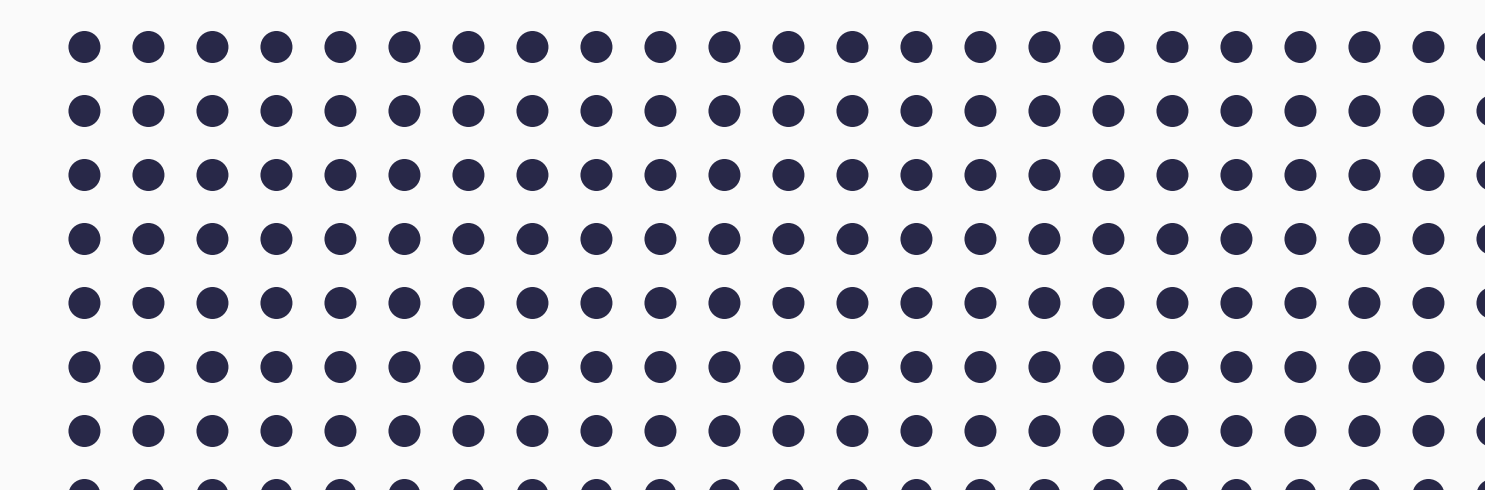
Kati Karhula
erikoistutkija,
Työterveyslaitos



Katja Miettinen
asiantuntija, EK



Kirsi Rautauoma
ryhmäpäällikkö, Kela





Laura Häyrinen
lakimies, EK



Lotta Savinko
tasa-arvo- ja työympäristö-
asioiden päällikkö, Akava



Milla Vainio
viestinnän asiantuntija,
Kela



Petja Eklund
erityisasiantuntija, Yleinen
Työttömyyskassa YTK



Salla Toppinen-Tanner
johtaja, Työkyky ja
työurat -yksikkö,
Työterveyslaitos



Susanna Bergendahl
ohjelmavastaava,
Mothers in Business ry



Tiina-Emilia Kaunisto
työelämän erityis-
asiantuntija, Monimuotoiset
perheet -verkosto



Timo Lundén
apulaisjohtaja,
Kela



Tuuli Glantz
sosiaalipoliittinen
asiantuntija, SAK



Tytti Naukkarinen
ekonomisti,
SAK

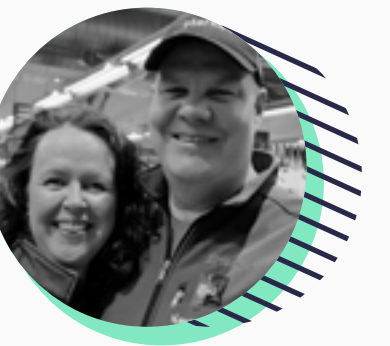
Työnantajien tarinat



Henri Haho
siistijä ja kehitysjohtaja,
Koti Puhtaaksi Oy



Iitu Hietamies
henkilöstöpäällikkö,
DNA Oyj



Kirsi ja Tommi Jarkkola
kauppiaat,
K-Market Pornainen



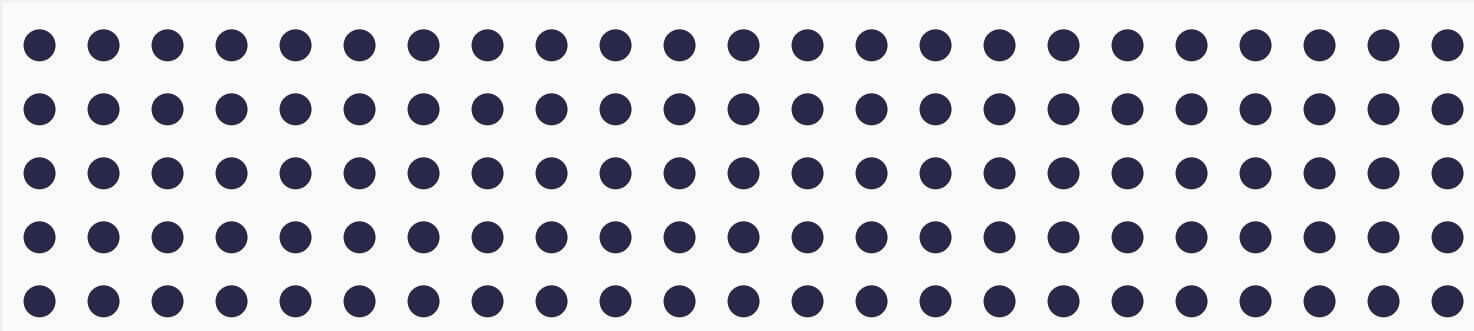
Riikka Vartiainen
hallintopäällikkö,
Hydac Oy



Soili Tyni
siistijä,
Koti Puhtaaksi Oy



Ville Halonen
viestintäpäällikkö,
DNA Oyj



Perhevapaalta työelämään -hanketiimi



Saija Enqvist
projektipäällikkö,
Uudenmaan ELY-keskus



Mikko Moilanen
projektikoordinaattori,
Uudenmaan ELY-keskus



Pauliina Paija
projektisuunnittelija,
Uudenmaan ELY-keskus



Emilia Virtanen
projektisuunnittelija,
Uudenmaan ELY-keskus

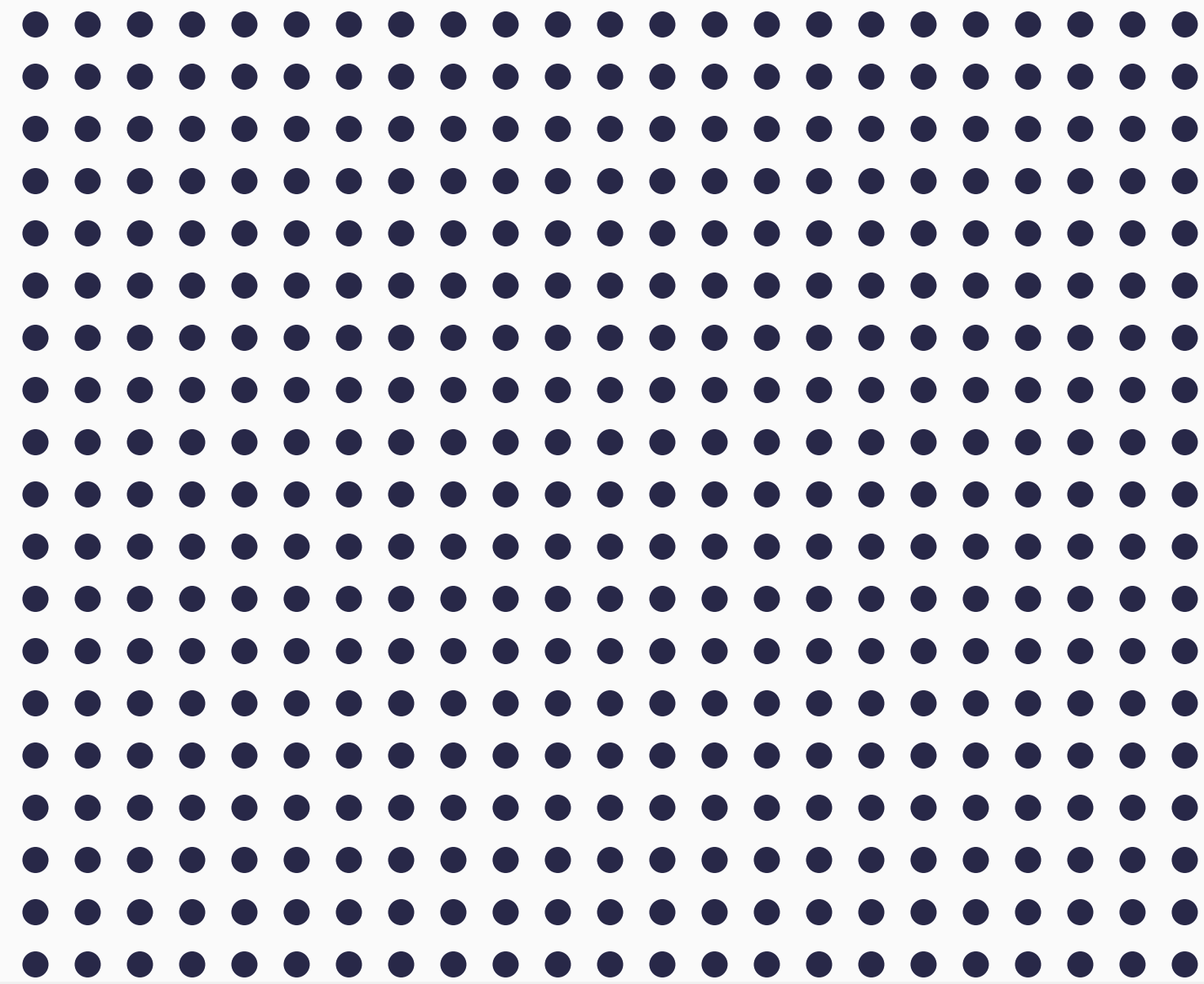


Tomi Majuri
projektisuunnittelija,
Uudenmaan ELY-keskus

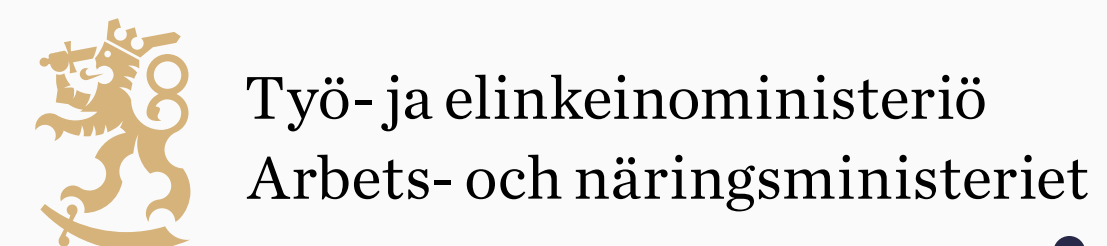
Tuotanto

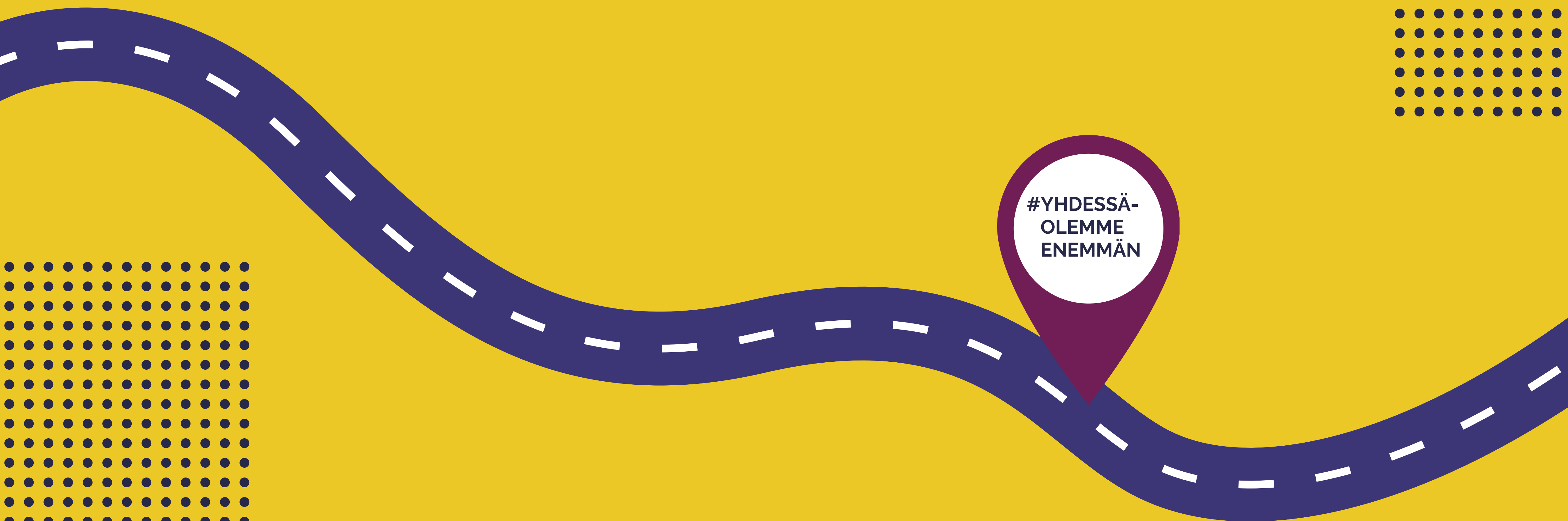
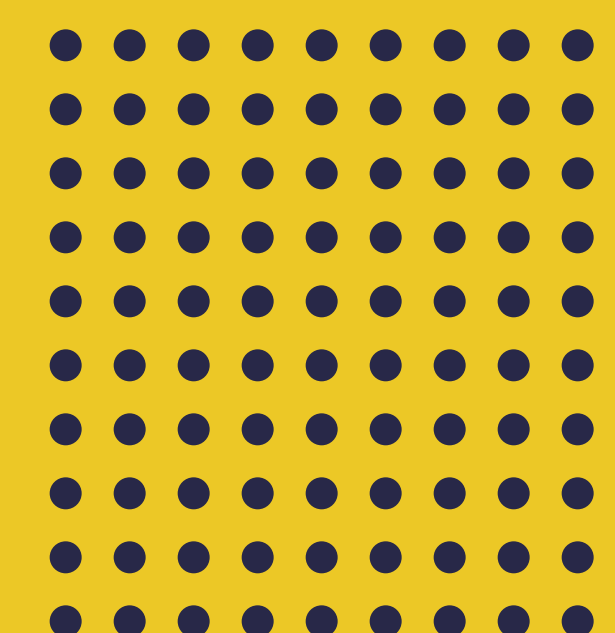
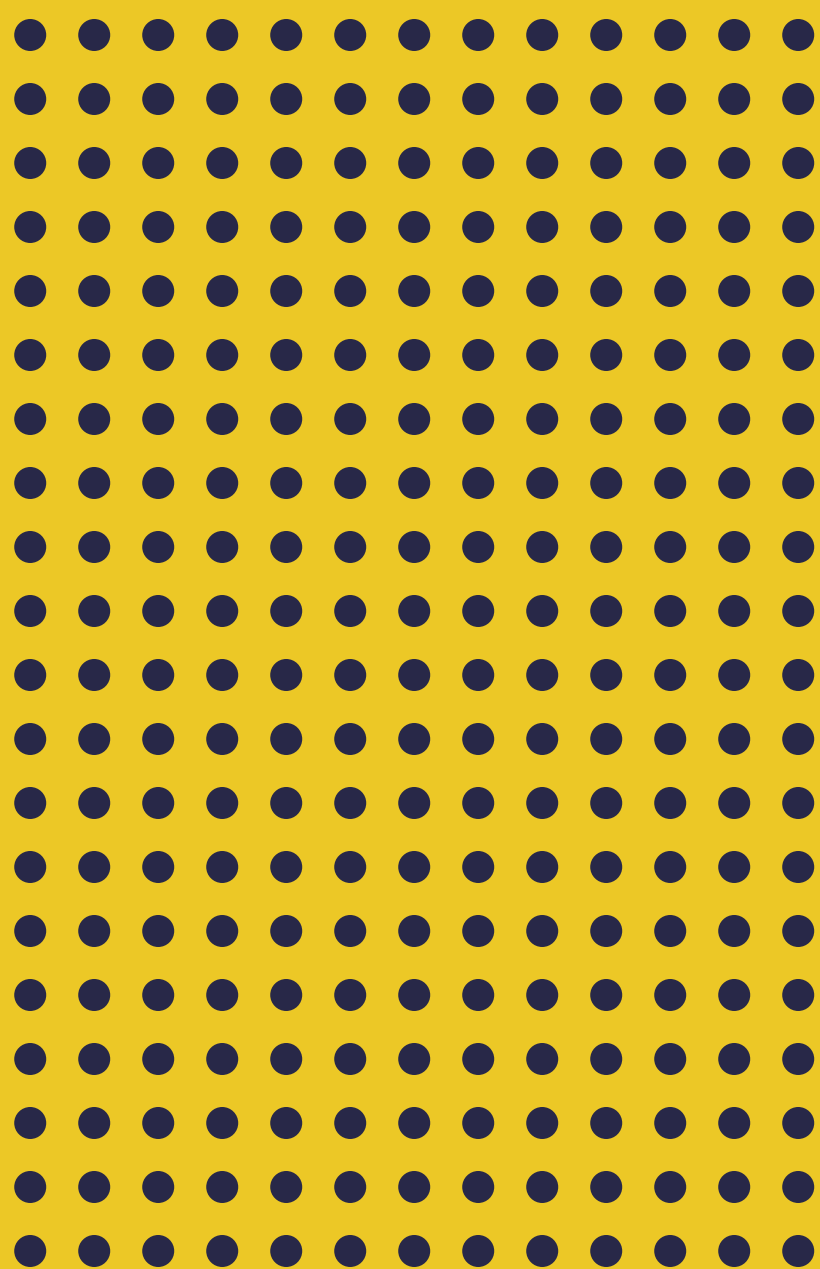
ERA

Era Content Oy
Oppaan tuotanto ja
visuaalinen ilme



Yritykset ja organisaatiot





#YHDESSÄ-
OLEMME
ENEMMÄN