



# Perhevapailta työelämään

Jenni Patronen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Perhevapailta työelämään

Jenni Patronen  
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2020

Jenni Patronen

**Perhevapailta työelämään**

Vuosi

2020

Sivumäärä

48

---

Tarkoituksena on kehittää uuden tyyppinen malli, joka tukee perheen siirtymistä perhevapailta työelämään ja esittää se visiolakanan kautta. Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää hyödyksi työpaikoilla kehittäessä toimintaa kohti perheystävällisyyttä sekä yhteiskunnallisesti pohtiessa perhevapaaudistusta.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena työnä, jossa tiedonkeruu suoritettiin internetkyselynä jakamalla linkkiä kyselyyn kolmessa Facebook-ryhmässä. Kysely oli auki 31.3-7.4.2020 ja vastauksia saatiin yhteensä 16 kappaletta.

Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin perhevapaiden historiaa ja nykykäytänteitä, perhevapaidenkäyttöä, hallituksen perhevapaan uudistamista sekä perheystävällistä työpaikkaa. Tietoperustassa on hyödynnetty kirjallisuutta, tutkittua tietoa sekä Kansaneläkelaitoksen tilastoja.

Opinnäytetyön tulokset antoivat tietoa siitä, millaista työnantajan-, sosiaalista- ja taloudellista tukea työntekijät ovat saaneet perhevapailta työelämään palatessaan sekä millaista tukea he olisivat toivoneet. Tuloksissa nousi esille, että eniten tukea toivottiin työnantajalta perehdytyksen ja joustojen kautta. Lisäksi perheet kokivat saavansa hyvin vähän sosiaalista tukea tähän nivelvaiheeseen. Perheet nostivat myös esille, että joustavan hoitorahan käyttö taloudellisesti epäkannattavana.

Opinnäytetyön tuloksista muodostettiin visiolakana, jossa kuvattiin paremman tukemisenmalli perheille. Visiolakanassa esitettiin tuen mahdolliset uhkat ja hyödyt. Tuloksissa ei saatu tietoa siitä, millaista tukea yhden vanhemman perheet ovat saaneet tai olisivat toivoneet, joten jatkoselvityksenä esitetään yhden vanhemman perheiden tuentarpeen selvittäminen ja uuden tuenmallin luominen.

Asiasanat: perhevapaa, työelämä, vanhemmuus, perheiden tuki

Jenni Patronen

**From Parental Leave to Working Life**

Year 2020

Pages

48

---

The purpose of this thesis is creating a new model of support to families with children when they shift from parental leave to working life and present it on a sheet of vision. The results of the thesis can be used in workplaces when they develop their operations towards a family friendly workplace, as well as in society when planning reform of parental leave.

This thesis was implemented as a qualitative work, and the material was collected via sharing a link to an inquiry in Facebook-groups. The inquiry was open 31.3-7.4.2020 and 16 answers were received.

The knowledge base of this thesis is focused on the history and present of Finnish parental leave, how families use their parental leave, government reform to parental leave and family friendly workplace. Literature, research fact, and The Social Insurance Institution of Finland statistics are used in the knowledge base.

The results of the thesis provide information on what kind of support families with children get from the employer, social life and economic service when they shift from parental leave to working life, as well as what kind of support they hope to receive. The result shows that most expected the employer for introduction and flexibility to working time and remote working. Furthermore, families with children suffer from the lack of social support. They also accent the continuous use of flexible care allowance as unprofitable to economic.

A sheet of vision was formed of the results of the thesis, where a new better support model for families with children was described. Visions, threats and benefits were presented. The results do not provide any information on what kind of support single parent families need. Therefore, further research should be made on the support single parent families need when shifting from parental leave to working life.

Keywords: parental leave, working life, family with children, family support

## Sisälllys

1	Johdanto .....	6
2	Perhevapaat ja paluu työelämään.....	8
2.1	Perhevapaiden taustat ja historia.....	8
2.2	Nykykäytänteet.....	10
2.2.1	Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa .....	10
2.2.2	Hoitovapaa .....	11
2.2.3	Osittainen työskentely .....	12
2.2.4	Isät perhevapaiden käyttäjinä .....	14
2.3	Perheiden taloudellinen ja sosiaalinen tuki .....	15
2.3.1	Äitiys-, isyys- ja vanhempainraha .....	15
2.3.2	Lapsen hoidon tuet .....	17
2.3.3	Sosiaaliset tuet .....	19
2.4	Perheystävällinen työpaikka .....	20
2.5	Toivotut uudistukset.....	22
3	Kehittämisasetelma .....	23
3.1	Tarkoitus, tavoitteet, kehittämistehtävät, kehittämiskysymykset.....	23
3.2	Menetelmälliset ratkaisut .....	24
3.3	Aineiston keruu.....	24
3.4	Aineiston analysointi .....	25
4	Tulokset .....	26
4.1	Perheen saama tuki perhevapailta työelämään siirtyessä .....	26
4.1.1	Työnantajan tuki .....	27
4.1.2	Taloudellinen tuki.....	28
4.1.3	Sosiaalinen tuki.....	29
4.2	Perheen toivoma tuki .....	30
4.2.1	Työpaikan tuki .....	30
4.2.2	Taloudellinen tuki.....	31
4.2.3	Sosiaalinen tuki .....	31
4.3	Kohti parempaa siirtymistä.....	32
5	Pohdinta.....	35
	Lähteet .....	38
	Kuviot .....	41
	Liitteet.....	43

## 1 Johdanto

Perhevapailta tarkoitetaan poissaoloa työstä perhesyistä esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan vuoksi. Näiden vapaiden jälkeen toinen vanhemmista voi jäädä kotiin hoitamaan lasta kotihoidontuella eli hoitovapaalle siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 3-vuotta tai palata työelämään ja valita lapselle kodinulkopuolisen hoidon kunnallisista ja yksityisistä palveluntuottajista. Käytännössä työelämästä voidaan olla poissa myös muistakin perhesyistä esimerkiksi läheisen sairastuttua työntekijä voi jäädä hoitamaan sairastunutta omaistaan. Tässä tutkimuksessa paneudun perhevapaakäsitteellä pienten lasten vanhempien vapaaseen, jolloin työntekijä palaa työelämään hoitamasta omaa alle 3-vuotiasta lastaan.

Suomalaisessa yhteiskunnassa äitiysvapaa on peräisin 1960-luvulta ja isyysvapaa 1970-luvulta. Vanhempainvapaa on peräisin 1980-luvulta ja sitä on kehitelty pieninä palasina saaden aikaan monimutkaisen ja vaikeaselkoisen kokonaisuuden, joka ei vastaa sille asettuja tavoitteita lasten hyvinvoinnin ja sukupuolten välisten tasa-arvon edistämisen suhteen. Muihin pohjoismaihin ja moniin Keski-Euroopan maihin verrattuna Suomi on jäänyt jälkeen vanhempainvapaan pituuden ja sen korvaustason suhteen. Lisäksi muihin verrattuna meillä miehet ovat vanhempainvapaan käyttäjistä vähemmistöä ja erittäin pieni osuus kaikista käyttäjistä. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 1.)

Perhevapailta palaaminen työelämään voi olla perheelle haastava ja pelottava tilanne, jossa jännitetään, miten uusiarki muovautuu ja kuinka työelämä joustaa perheenehdoilla. Entä mitä työni sisältää perhevapaan jälkeen? Onko toimenkuvani muuttunut? Yhteiskunnallisesti on ymmärretty ongelma ja uudessa hallitusohjelmassa pyritään ehkäisemään raskaussyrjintää sekä selvittämään perhevapailta palaavien työsuhdeturvan uudistamista ja siihen liittyviä mahdollisia lainsäädännön uudistuksia. Hallitusohjelmaan on kirjattu tavoite perhevapaiden tasaisemmasta jakautumisesta vanhempien välillä, joka lisäisi yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa työelämässä ja pienentäisi sukupuolten välisiä palkka eroja. Samalla pyritään lisäämään perheiden valinnanvapautta ja joustoa perhevapaiden pitämisen osalta. (Valtioneuvosto 2019, 135.)

Perhevapaiden uudistamisessa tarkoituksena on parantaa naisten työllistymistilannetta. Yhteiskunnallisesti on herätty tilanteeseen, että osa naisista on pitkään poissa työelämästä hoitaen lapsia kotona, jonka katsotaan vieraannuttavan osaa naisista työelämän kehityksestä ja vaikeuttavan heidän työmarkkinatilannettaan. Hallituksen tavoitteena on ollut jo usean vuoden ajan perhevapaiden tasaisempi jakautuminen molempien vanhempien kesken. Tällöin ei kuormitettaisi pelkästään naisvaltaisia aloja, vaan perhevapaat jakautuisivat tasaisemmin kaikkien alojen kesken. Lisäksi uudistuksen kautta halutaan huomioida paremmin perheiden

monimuotoisuus sekä yrittäjyyden ja perhe-elämän yhdistäminen. Tällä hetkellä perhevapaa-uudistus näyttäisi astuvan voimaan aikaisintaan vuonna 2021. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2019a.) Naisten työmarkkinatilanne on miehiä heikompi, koska naiset käyttävät valtaosan perheiden vanhempain- ja hoitovapaasta. Tämän vaikutukset heijastuvat naisten työnsaanti mahdollisuuksiin, ura- ja palkkakehitykseen. Perhevapailta olevan naisen palkka jää parin vuoden ajaksi jälkeen suhteessa työssäkäyviin naisiin. Ero on kuitenkin sitä selkeämpi, mitä pidempää nainen on poissa työelämästä. Lisäksi tämän vaikutukset ovat kauas kantoisemmat, sillä ne vaikuttavat naisen myöhempään eläkkeeseen ja näin heikentää tulotasoa myös vanhuudessa. Naisiin kohdistuva syrjintä työelämässä ei lopu ennen kuin miehet käyttävät merkittävän osan vanhempainvapaista eikä vanhemmuutta liitetä pelkästään naisiin.

Perhevapaiden tarkoituksena on turvata lasten hyvinvointi ja sukupuolten välinen tasa-arvo, tällä hetkellä nämä toteutuvat heikosti varsinkin tasa-arvon suhteen. Uudistuksen myötä pyritään parantamaan perheiden hyvinvointia ja taloudellista tilannetta miesten vanhemmuuden vahvistamisella ja työelämässä naisten aseman parantamisella. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 1.) Uudistusta suunniteltaessa on noussut esille erilaisia malleja mm. 5+5+5 ja Antti Rinteen hallituksen esitys 6+6+6. Uudistuksessa molemmilla vanhemmilla olisi yhtä monta kiintiöitynyttä kuukautta. Toisin sanoen isän ansiosidonnaisia kiintiöityjä kuukausia lisätään vähentämättä äidin nykyisellään käytettävissä olevia kuukausia. Lisäksi perhevapaa sisältäisi vapaasti valittavan jakson, jonka voi pitää kumpi tahansa vanhempi. (Valtioneuvosto 2019, 135.) 6+6+6 mallissa perhe voi käyttää perhevapaaajaksot itselleen parhaaksi katsomana ajankohtana, kuitenkin siihen mennessä, kunnes lapsi täyttää kolmevuotta. Näiden jaksojen aikana vanhemmalle maksetaan päivärahaa, joka on 80% aiemmista tuloista. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 1.) Keskusteluun on noussut myös hoitovapaan pituus. Tulisiko sitä lyhentää vuodella eli siihen kunnes lapsi on 2-vuotias? Palaisivatko naiset tuolloin aikaisemmin työelämään? Entä pystyisikö yhteiskunta, silloin vastaamaan lisääntyneeseen päivähoidon tarpeeseen? Varsinkin tällä hetkellä suurissa kaupungeissa on huutava pula päivähoitopaikoista, joka hankaloittaa työhön paluuta, kun lapsella ei ole päivähoitopaikkaa tai se ei ole kohtuullisen matkan päässä. Syksyllä 2020 poistuu vuonna 2016 rajattu subjektiivinen päivähoito-oikeus eli syksyllä 2020 kaililla lapsilla on oikeus kokoaikaiseen varhaiskasvatukseen, vaikka toinen vanhemmista olisi kotona. Vuonna 2016 oikeus päivähoitoon rajattiin 20 tuntiin viikossa, mikäli toinen vanhemmista oli kotona. Osa kunnista ei rajannut lainkaan subjektiivista päivähoito-oikeutta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019.) Subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajanneissa kunnissa päivähoidon tarve tulee lisääntymään rajauksen poistuessa, joten miten kunnat pystyvät vastaamaan tähän tarpeeseen?

Mothers in Business on urasuuntautuneiden naisten oma verkosto ja he ovat ottaneet useaan otteeseen kantaa perhe- ja työelämän yhdistämisen haasteeseen varsinkin naisten uraelämän kehityksen kannalta. He ovat muun muassa selvityksissään todenneet, että pääkaupunki seudulla suurimpina esteinä äitien työhön paluulle ovat päivähoitopaikkojen huono saatavuus.

Mothers in Business:n puheenjohtaja Annica Moore on ottanut kantaa siihen, että tämän hetkinen perhevapaamalli määrittelee vapaat joko pidetään kokoaikaisesti tai ei ollenkaan, kun taas äidin perhe-elämän ja uran yhdistämisen kannalta olisi järkevämpää, että vanhemmat voisivat osa-aikaisesti hoitaa lastaan ja olla samaan aikaan työelämässä esimerkiksi 40%+60%. Lisäksi Mothers in Business nostaa esille sen näkemyksen, että usein isät ja miesten työnantajat mieltävät, että isän oikeudeksi ainoastaan isälle korvamerkityt perhevapaat. Tämän vuoksi Mothers in Business esittää perhevapaamalliksi 8+8+2, jolloin perhevapaat kestävät siihen saakka kunnes, kun lapsi täyttää 18kk. Tällä ei olisi merkittävää vaikutus päivähoitoon aloitukseen, koska tutkimusten mukaan päivähoito aloitetaan usein lapsen ollessa 1,5-vuotias. (Moore 2019.)

Hedelmällisessä iässä olevat naiset saattavat kokea työnhakutilanteessa syrjintää tai epäasiallisia kysymyksiä perheen perustamisesta. Naisten epävakaa asema työmarkkinoilla vaikuttaa ikään, jolloin he hankkivat lapsia sekä niiden lukumäärään, kun työstä ei uskalleta jäädä perhevapaille määräaikaisen työpaikan menettämisen pelossa. Kansainvälisten tutkimusten mukaan hyvä perhepolitiikka vaikuttaa syntyvyyteen sekä työhön osallistumiseen. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 3-6.) Useaan otteeseen on myös puhuttu syntyvyyden laskusta ja millaisilla toimenpiteillä sitä voidaan parantaa. Yksi keino on yhteiskunnan parempi tuki lapsiperheille, jonka toteuttaminen voidaan aloittaa jo perhevapailta työelämään siirtymisen nivelvaiheessa. Luomalla uudenlaisia toimintamalleja työelämään, voidaan mahdollisesti muuttaa yhteiskunnallista suuntaa, jossa perheen perustaminen jätetään väliin tai sitä siirretään myöhemmäksi työ- ja perhe-elämän yhdistämisen haasteiden vuoksi. Lisäksi tällä hetkellä puhutaan paljon lapsiperheiden haasteista ja rankkuudesta, joka tekee lasten hankkimisesta epähoukuttelevan nuorten silmissä.

## 2 Perhevapaat ja paluu työelämään

### 2.1 Perhevapaiden taustat ja historia

1900-luvun alussa ei suomalaisessa yhteiskunnassa puhuttu äitiys- tai vanhempainvapaista, vaan naisille myönnettiin synnytysloma, joka oli 1910-luvulla pituudeltaan neljän tai kuuden viikon mittainen riippuen työskentelikö äiti teollisuudessa vai palvelualalla. Synnytysloma alkoi synnytyksen jälkeen, mutta ”kehittyneessä raskauden” tilassa olevia naisia ei saanut pitää vahingollisessa työssä. Käytännössä nämä lomot olivat naisille pakollisia lomautuksia, jolloin he olivat ilman tuloja, kunnes vuonna 1964 astui voimaan sairausvakuutuslaki. Sairausvakuutuslain myötä äideille alettiin maksamaan äitiysrahaa, jonka maksukausi oli kolme viikkoa ennen ja kuusi viikkoa synnytyksen jälkeen. Kuitenkin lakisääteiset synnytyslomat olivat edelleen neljä tai kuusi viikkoa riippuen alasta, jolla äiti työskenteli. (Haataja 2016, 38-39.)

1971 astui voimaan uusi työsopimuslaki, jonka myötä äitiysrahan maksukausi ja synnytysloma yhdistettiin yhdeksi yhdeksän viikon mittaiseksi jaksoksi. 1980 mahdollistettiin loman jakaminen molempien vanhempien kesken eli nykyinen vanhempainvapaa. Vuodesta 1986 alkaen vanhemmilla on ollut mahdollisuus jakaa pääosa synnytyksen jälkeisestä lomasta. Samoin käsitteet äitiys- isyys- ja vanhempainloma tulivat vuoden 1985 työsopimuslakiin ja vuonna 1998 loma sana muutettiin vapaaksi. 1981 synnytysloman pituus oli lakisääteisesti 258 arkipäivää, joista 233 arkipäivää olivat synnytyksen jälkeen. Äitiys- ja vanhempainvapaa ovat pysyneet saman mittaisina luukuunottamatta 1990-luvun lyhytaikaista pidennystä ja 2000-luvun isäkiintiöistä. (Haataja 2016, 38-40.)

Vuonna 1985 astui voimaan lakisääteinen hoitovapaa, joka kohdentui vanhempainvapaan jälkeen kestäen sinne saakka, kunnes lapsi täyttää kolmevuotta. Kuitenkin vasta vuonna 1990 vanhemmat pystyivät valitsemaan lapselleen päivähoidon tai kotihoidontuen väliltä, jonka mahdollisti päivähoito-oikeuden astuminen asteittain voimaan. (Haataja 2016, 48-50.) Perheen oikeus päivähoitoon ei ole siis aina ollut itsestäänselvyys. Vasta 1990-1996 saivat päivähoito-oikeuden asteittain ensin alle kolmevuotiaat ja 1996 kaikki alle kouluikäiset lapset vanhempien työtilannetta katsomatta. Tämä uudistus oli pohjoismaisessa mittakaavassa poikkeuksellista, vaikka päivähoidon tarjoaminen on ollut perhepoliittinen väline kaikissa Pohjoismaissa. Subjekttiivista päivähoito-oikeutta rajattiin 2016 kokopäiväisen hoidon osalta niiltä lapsilta, joiden toinen tai molemmat vanhemmat olivat kotona. He ovat oikeutettuja rajauksen jälkeen vähintään 20 tuntiin varhaiskasvatusta viikossa. Kaikki kunnat eivät kuitenkaan ole toteuttaneet rajausta, vaan ovat tarjonneet edelleen perheille kokoaikaista hoitoa vanhempien työtilannetta katsomatta. (Miettinen 2017, 63-64.)

Isien oikeus isyysvapaaseen ei ole aina ollut automaattinen oikeus kaikille isille. Itseasiassa isyysvapaa on varsin uusi oikeus, jonka merkittävimmät juuret kantavat 2000-luvulle, vaikka jo aikaisemmin isillä on ollut oikeus lomaan, mutta sitä ei ole korvamerkitty isille eikä se koskenut kaikkia isejä. Vuodesta 1978 avioliitossa lapsen äidin kanssa olevalla isällä oli oikeus kahden viikon lomaan, jota kutsuttiin synnytys- tai vastaavaloma. Tämä isän pitämä loma lyhensi vastaavan verran äidin synnytyslomaa. Vuodesta 1986 lähtien avioliitossa äidin kanssa asuvalla isällä on ollut oikeus isyys- ja vanhempainlomaa. (Haataja 2016, 38-47.)

Vuonna 2003 isille myönnettiin oma korvamerkitty kahden viikon vapaa, jos he jakoivat äidin kanssa kahden viikon pätkän vanhempainvapaasta ja tätä kutsuttiin isäkuukaudeksi. 2007 isät saivat mahdollisuuden myöhentää isyyskuukauden sinne saakka, kunnes lapsi täyttää 16kk. 2010 isyyskuukautta pidennettiin vielä kahdella viikolla, ollen yhteensä kuusi viikkoa. 2013 isyysvapaasta tuli itsenäinen oikeus isälle, josta kolmen viikon jakson pystyi pitämään äitiysvapaan jälkeen siihen mennessä, kunnes lapsi täyttää kaksivuotta. Valtaosa isistä käyttää nykyisin lyhyitä muutaman viikon isyysvapaita äidin ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla. (Kontula 2018, 12.)

Vuonna 1988 alle neljävuotiaiden lasten vanhempien oli ensimmäistä kertaa mahdollista yhdistää osa-aikainen työ ja lastenhoito hyödyntämällä mahdollisuutta osittaiseen hoitovapaaseen. 1998 osittainen hoitovapaa laajeni koskemaan vanhempainvapaan päättymisestä sinne asti, kun lapsi päättää ensimmäisen luokan. 2004 laajennettiin koskemaan toisen luokan päättämiseen asti ja sen pystyi sopimaan työnantajan kanssa, mutta siitä ei maksettu erillistä korvausta. 2003 lähtien vanhempainvapaalla on ollut mahdollista työskennellä osa-aikaisesti ja kaen lapsen kotihoito molempien vanhempien kesken. (Kontula 2018, 16-17.)

2014 lähtien äitiä on kannustettu osa-aikaiseen työhön joustavan hoitorahan turvin. Tuolloin osittainen hoitoraha uudistettiin joustavaksi hoitorahaksi, joka tarjosi alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmille suuremman taloudellisen tuen, mikäli he työskentelevät osa-aikaisesti. Työn ja osa-aikaisen vapaan on arveltu ratkaiseva naisten työmarkkinatilanteen haasteita ja työllisyysasteen nousua. (Salmi, Närvi, Lammi-Taskula & Mäntylä 2017, 186.) Pitkään kotona lastaan hoitavan työntekijän riskinä on oman ammattitaidon ruostuminen, eristäytyminen sosiaalisista suhteista ja syrjäytyminen. Lisäksi heikko kiinnittyminen työmarkkinoille kasvattaa kynnystä hakeutua työelämään ja samalla se vähentää työllistymismahdollisuuksia. (Luoto, Kauppi & Luotonen 2011, 152.)

## 2.2 Nykykäytänteet

### 2.2.1 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Äitiysvapaa alkaa aikaisintaan 50 ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua-aikaa tai lapsen synnyttyä ennen tätä ajankohtaa, niin lapsen syntymästä alkaen. Äitiysvapaan pituus on 105 kalenteriarkipäivää poissulkien sunnuntait ja pyhäpäivät. Työntekijän on ilmoitettava äitiysvapaan alkamisesta vähintään 2 kuukautta aikaisemmin työnantajalleen. Äitiysvapaan aikana äiti voi työskennellä, jos se ei vaaranna äidin omaa, sikiön tai lapsen turvallisuutta. Työskentelyyn tarvitaan kuitenkin työnantajan suostumus ja kuitenkin pois lukien kaksi viikkoa ennen ja jälkeen synnytyksen. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 55-57.)

Tämän hetkisen käytännön mukaan lapsen äidin kanssa asuvalla isällä tai lapsen kanssa asuvalla isällä on oikeus isyysvapaaseen. Isyysvapaan kesto on 54 arkipäivää eli yhteensä noin yhdeksän viikkoa. Näistä enintään 18 arkipäivää isä voi pitää yhtä aikaa äidin kanssa siitä lähtien, kun lapsi on syntynyt. Loput isyysvapaan päivät tulee pitää eriaikaan äidin kanssa siihen mennessä, kunnes lapsi täyttää kaksivuotta. Äidin kanssa pidettävä isyysvapaa eli enintään 18 arkipäivää voidaan jakaa neljään osaan, kun taas vanhempainkauden jälkeinen isyysvapaa voidaan jakaa kahteen osaan. Isyysvapaan aikana isä ei voi työskennellä, vaan hänen tulee käyttää vapaa lapsen hoitoon. Isyysvapaasta tulee ilmoittaa työnantajalle vähintään kaksi kuukautta ennen isyysvapaan alkamista paitsi, jos isyysvapaanpituus ei kestä 12 arkipäivää enempää, jolloin ilmoituksen voi tehdä kuukautta aikaisemmin. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 59-60.) Vuonna 2019 astuneen lakimuutoksen myötä ne perheet, joissa ei ole isyysvapaaseen

oikeutettua isää saavat isyysvapaan verran pidemmän vanhempainvapaan. Eli 54 arkipäivää pidemmän vanhempainrahakauden. (Kela 2019a.) Tällä uudistuksella on pyritty huomioimaan perheiden moninaisuus ja tasa-arvoistamaan mahdollisuudet hoitaa pientä lasta kotona. Tänä päivänä ei ole itsestään selvyyttä, että jokainen lapsi syntyy perheeseen, jossa on isä, kun perheiden moninaisuus on lisääntynyt.

Oikeus vanhempainvapaaseen alkaa heti äitiysvapaan päätyttyä ja sen kesto on 158 arkipäivää. Vanhempainvapaan voi pitää kahdessa osassa ja sen voi pitää äiti tai isä. Molemmilla vanhemmilla on oikeus pitää vanhempainvapaa kahdessa jaksossa, vaikka he olivat jakaneet vanhempainvapaan keskenään. Kuitenkin yhden jakson vähimmäispituus on 12 vuorokautta ja vanhemmat voivat itse päättää jaksojen pituudet. Mikäli kuitenkin lapsia syntyy useampi kuin yksi on vanhempainvapaa 60 arkipäivää pidempi jokaista lasta kohden lähtien toisesta lapsesta. Pidennyksen voi käyttää vanhempainvapaan jatkona tai äitiys- tai vanhempainrahakaudella, jolloin jälkimmäisessä vanhemmat ovat yhtä aikaa vapaalla. Vanhempainvapaasta tulee ilmoittaa työnantajalle kaksi kuukautta aikaisemmin paitsi, jos vanhempainvapaan pituus on enintään 12 arkipäivää, jolloin ilmoituksen voi tehdä kuukautta aikaisemmin. Poikkeuksena voidaan pidempi jakso ilmoittaa kuukautta aikaisemmin, mikäli vanhempainvapaalla oleva vanhempi etsii työtä ja työllistyy vanhempainvapaan aikana. Tällöin toinen voi jäädä vanhempainvapaalle kuukauden ilmoitusajalla, mikäli asiasta ei aiheudu työnantajan palvelu- ja tuotantotoiminnalle vakavaa haittaa. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 60-62.)

Kokoaikaisen vanhempainvapaan vaihtoehtona on osittainen vanhempainvapaa, jolloin vanhemmat ovat yhtä aikaa osittaisesti vanhempainvapaalla ja osittaisesti työssä. Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta suostua osittaiseen vanhempainvapaaseen, mikäli kokee sen haastavaksi. Osittaisella vanhempainvapaalla vanhemmat voivat jakaa esimerkiksi päivät, jolloin hoitavat lasta tai vuoroviikot. Yksinhuoltaja ei ole oikeutettu osittaiseen vanhempainvapaaseen, vaan hänen tulee hoitaa lastaan kokoaikaisesti. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 65.)

### 2.2.2 Hoitovapaa

Vanhempainvapaan päätyttyä alle kolmevuotiaan lapsen kanssa voi jäädä hoitovapaalle. Hoitovapaalla voi olla oman lapsen tai muun samassa taloudessa vakituisesti asuvan lapsen kanssa. Hoitovapaan voi pitää kahdessa jaksossa vanhempaa kohden. Mikäli vanhemmat jaksavat hoitovapaan, voivat he pitää sen yhteensä neljässä jaksossa, jolloin yhden jakson minimipituus on kuukauden mittainen ja jaksot ajoittuvat eri aikaan. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin keskenään sopia lyhyemmästä jaksosta tai useammasta osasta. Toinen vanhemmista voi kuitenkin pitää yhden hoitovapaa jakson yhtä aikaa äitiys- tai vanhempainvapaan aikana, mikäli perheessä on vauva ja alle kolmevuotias lapsi. Hoitovapaan pitämisestä tulee ilmoittaa työnantajalle kaksi kuukautta aikaisemmin. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 66-67.)

Tämän hetkinen vanhempainvapaa loppuu lapsen kehityksen kannalta vaikeassa vaiheessa. Tässä iässä lapsi elää vaihetta, jossa usein on vaikeata erota tutuista hoitajista ja ympäristöstä. Tämän vuoksi 90% perheistä valitseekin kotihoidontuen ainakin muutaman kuukauden ajaksi ennen kuin lapsi siirtyy päivähoitoon. Keskimäärin perheet nostavat kotihoidontukea siihen saakka, kunnes lapsi on 1,5-2-vuotias. Tämä tarkoittaa, että lapsiperheet elävät noin puolet perhevapaastaan niukan kotihoidontuen varassa, jonka seurauksena pienten lasten perheissä köyhyysriski on suurempi verrattuna esimerkiksi teini-ikäisten lasten perheisiin. Tämän hetkisen hallitusohjelmaan mukaan perhevapaat uudistettaisiin 6+6+6 -malliin. Tällä saattaa olla vaikutuksia kotihoidontukeen vähentäen sen käyttöä, koska lapsi voitaisiin hoitaa kotona 1,5-vuotiaaksi vanhempainvapaalla ansiosidonnaisen päivärahan turvin. Samalla malli nostaisi lapsiperheiden tulotasoa, kun lapsen kotihoito olisi pidempään paremmin tuettua. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 2-6.)

2013 tehdyn väestötutkimuksen mukaan neljä viidestä äidistä käyttivät kotihoidon tukea enintään 14 kuukautta eli siihen asti, kun lapsi täytti kaksivuotta. 17% äideistä hoiti lapsiaan kotona kolmevuotiaaksi kotihoidontuella. Perheissä painavimmat syyt työhön paluuseen olivat taloudelliset ja aikuiskontaktin kaipuu sekä mielekäs oma työ. Pitkään lasta kotona hoitivat useimmiten heikossa työmarkkina-asemassa olevat äidit, joilla oli vähän koulusta ja he eivät löytäneet työpaikkaa tai eivät olleet ennen lapsen syntymää työelämässä. Pitkät hoitajaksot kotona liittyvät usein siihen, että perheessä on useampi lapsi ja äiti jäi hoitamaan seuraavaa lasta kotiin. (Närvi 2017, 91-92 & 98.) Äidin työmarkkinatilanteella voi myös olla yhteyttä siihen, miten pitkään äiti pitää perhevapaita. Pysyvässä työsuhteessa olevan on helpompi olla pidempään kotona lapsen kanssa, kuin sellaisen äidin, jolla on määräaikainen työsuhde tai muuten epävarma työtilanne. Lisäksi työn sisältö vaikuttaa siihen, miten nopeasti äiti haluaa palata työelämään. Mielekkääksi työnsä kokeva palaa helpommin ja aikaisemmin työhön kuin ne, jotka eivät koe pääsevänsä kehittämään itseään työelämässä eivätkä he välttämättä ole yhtä sitoutuneita työhönsä. (Luoto yms. 2011, 145-149.)

### 2.2.3 Osittainen työskentely

Vanhempainvapaan jälkeen alle kolmevuotiaan lapsen vanhemmat voivat lyhentää työviikkoon ja hoitaa osittain lastaan kotona. Vanhempi voi työskennellä 60% tai 80% ja hoitaa lopun ajan lastaan joustavan hoitorahan turvin. Joustava hoitoraha mahdollistaa molempien vanhempien työviikon lyhentämisen, kunhan vanhemmat hoitavat lastaan eri päivinä. Esimerkiksi toinen maanantaisin ja toinen perjantaisin. (Kela 2019e.)

Osa-aikainen työskentely nähdään usein naisten keinoksi yhdistää perhe- ja työelämä. Meillä pienten lasten äidit tekevät keskimääräistä enemmän osa-aikatyötä suhteessa muihin naisiin, joka on verrannollinen nuorimman lapsen ikään. Kuitenkin Suomessa naiset tekevät vähemmän osa-aikatoivia verrattuna muihin pohjoismaihin tai EU-maihin. Naisten osa-aikatyön

vähyyttä on selitetty suomalaisten naisten korkealla koulutuksella ja pitkällä historialla ansio-työhön osallistumisessa. Samaan aikaan eivät myöskään työnantajat ole kovinkaan kiinnostuneita tarjoamaan osa-aikatyötä. (Salmi yms. 2017, 187-188.) Lisäksi työajan lyhentäminen voi olla haasteellista työtehtävien, työvuorojärjestelyiden ja taloudellisista syistä, jonka vuoksi päädytään täyteen työaikaan, vaikka osa-aikainen työskentely tuntuisi houkuttelevammalta (Luoto yms. 2011, 144). Toisaalta joustava työaika saattaa aiheuttaa vanhemmille riittämättömyyden tunnetta kotona, kun ylitöitä tulee tehtyä iltaisin tai viikonloppuisin. Vanhemmat voivat kokea laiminlyövänsä perhettä ja lisäksi kotona tehty työ vähentää vanhempien emotionaalista läsnäoloa perheen kanssa. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 166.) Työelämään palanneista äideistä valtaosa (76%) teki väestötutkimuksen mukaan viisipäiväistä työviikkoa, kun puolestaan kolme- tai neljäpäiväistä työviikkoa teki vain 20%. 68% äideistä teki kahdeksan tuntista työpäivää ja 19% työskenteli 6-7 tuntisen työpäivän. Tämä siis kertoo, että kaksivuotiaiden äidit tekevät pääsääntöisesti täyttä työaika, vaikka joustava hoitoraha antaisi taloudellista tukea lyhyemmän työviikon tekemiseen. (Närvi 2017, 95.)

Kolmas osa perhevapailta työelämään palanneista äideistä kertoi työskennelleensä perhevapaiden aikana kerta- tai keikkaluonteisesti tai säännöllisesti joitakin kertoja kuukaudessa tai viikossa. Äidin työskentely perhevapaiden aikana pitää yllä äidin ammattitaitoa ja työelämän kontakteja. Lisäksi perhevapaiden aikainen työskentely helpottaa äidin paluuta työelämään perhevapailta. (Kauppinen & Raitanen 2012, 26.)

Yksilön omaan ajatukseen siitä, milloin työelämään palaaminen on järkevää vaikuttaa, kuinka koemme työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Ne, jotka kokevat palaavaansa juuri oikeaan aikaan työelämään kokevat myös työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomattavasti helpommaksi. (Närvi 2017, 92-93.) Äidin innostus työhön paluusta on äidille positiivinen voimavara, joka tukee työelämään sopeutumista. Työhön palanneista äideistä puolet kertoivat odottaneen työhön paluuta ja uskoivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistuvan. (Kauppinen & Raitanen 2012, 27.)

Työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen heti vanhempainvapaan tai varsinaisen hoitovapaan päätyttyä siihen saakka, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy eli kyseisen vuoden heinäkuuhun saakka. Vanhemmalla ei ole subjektiivista oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen, mutta työnantajakaan ei voi kieltää sitä muuta kuin silloin, jos se aiheuttaa tuotanto- ja palvelutoiminnalle haittaa. Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen on työntekijällä, mikäli hän on työskennellyt viimeisen 12 kuukauden aikana kuusi kuukautta työnantajan palveluksessa. Työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa osittaisella hoitovapaalla vain tehdyistä työtunneista. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2015, 69-74.)

#### 2.2.4 Isät perhevapaiden käyttäjinä

Tutkimusten mukaan isät käyttävät pääsääntöisesti vain ne vapaat, jotka ovat nimetty isälle. Islannissa ja Norjassa isien vanhempainvapaan käyttö nousi parista prosentista 80%:n isälle kiintiöidyttyjen kuukausien myötä. Isälle kiintiöidyt kuukaudet saavat miehet miettimään, että kysymyksessä on heidän ratkaisunsa. Isän pitämät vapaat vahvistavat isän ja lapsen suhdetta ja edesauttavat vankan suhteen kehittymistä, kun isä on hoitanut lasta pidemmän itenäisen jakson. Lisäksi isän käyttämä vanhempainvapaa luo käytänteitä vanhempien välisille työjaoille niin lastenhoidossa kuin kotitöissä. Kotitöiden tasaisempi jako lisää perheiden hyvinvointia, sillä kotityöt tai niiden tekemättä jättäminen ovat yleisin riidanaiheuttaja lapsiperheissä. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 5.)

Osa isistä eivät pidä lainkaan perhevapaita, eivät edes lyhyttä isyysvapaata. Tutkimuksen mukaan 15% eivät pitäneet edes tuota lyhyttä isyysvapaata. Useimmiten isät kuitenkin pitivät lapsen syntymän yhteydessä kolmen viikon lyhyen isyysvapaan. He, jotka eivät hyödyntäneet edes lyhyttä isyysvapaata (36%), kertoivat syyksi työtilanteen tai työnluonne esti vapaan pitämisen. 26%:lla isyysvapaa jäi pitämättä, koska isä ei ollut työelämässä. Isäkuukauden käyttömahdollisuuden hyödynsivät noin puolet isistä. Usein isän ratkaisut pitää perhevapaita ovat yhteydessä äidin työtilanteeseen. Mikäli äidillä ei ole voimassa olevaa työsuhdetta, niin joka viides isä jätti jopa lyhyen isyysvapaan käyttämättä. Työntajien nähtiin pääsääntöisesti suhtautuvan myönteisesti isän pitämään isyysvapaaseen eikä sen ajateltu olevan este. (Lammila-Taskula yms. 2017, 127-130.) Työnantajien puolelta isyysvapaan pitäminen nähdään yksilön henkilökohtaisena valintana, jonka vuoksi työnantajat eivät ole ottaneet asiaa puheeksi työntekijän kanssa tai he eivät tietoisesti kannusta isejä pitämään isyysvapaataan. (Närvi 2017b, 149.)

Kotihoidon tukea saavien isien määrä on suhteessa äiteihin pieni, mutta se on kasvanut hitaasti, vaikka viime vuosina on kääntynyt hienoiseen laskuun. Tämän hetkellä kehitysvauhdilla päästään vanhempainvapaiden tasapuoliseen jakautumiseen noin 200 vuoden kuluttua. Usein isät eivät jää vanhempainvapaalle, koska pitkät poissaolot työstä koetaan hankalina, jonka taustalla voi olla työpaineiden lisääntyminen sekä työyhteisön kielteiset asenteet miesten pitämiin perhevapaisiin. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 2-3.) Vuonna 2013 tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin isien pitämiä perhevapaita. Vastanneista isistä 58% kertoivat, ettei heidän pitämä hoitovapaa ole ollut taloudellisesti mahdollinen. He, jotka pitivät hoitovapaan (81%), kertoivat syyksi halun viettää enemmän aikaa lapsensa kanssa. 20% vastanneista kertoi, ettei isän pitämä hoitovapaa edes ollut mahdollinen, koska äidillä ei ollut työpaikkaa, jonne palata perhevapailta. 23% vastanneista ei taas pitäneet isän pitämään hoitovapaata tarpeellisena. 18% isistä kertoi hoitovapaan pitämättä jättämisen syyksi sen, että lapsi aloitti päivähoidon vanhempainvapaan jälkeen. (Lammi-Taskula yms. 2017, 122-126.)



## Lastenhoidon tukien saajat ja maksetut tuet

Alueluokittelun perustaso : Tuen saajan kunta

Koko maa

Aika	Tukien sisältö	Tukimuoto	Saajat
2018	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	6 908
2017	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	7 226
2016	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	7 587
2015	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	7 626
2014	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	7 191
2013	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	6 785
2012	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	6 369
2011	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	6 427
2010	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	6 193
2009	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	5 896
2008	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	5 622
2007	Lakisääteiset tuet	Kotihoidon tuki	5 526

Taulukko 1: Miehille maksetut kotihoidon tuet. Kelasto 2019.

Tämän valossa peilattaessa kysymykseksi jää kannattaako perheet pakottaa tasapuolisempaan perhevapaiden käyttöön? Onko se toimivaratkaisu, jos perheen taloudellisen tilanteen kannalta toisen osapuolen ei ole järkevää jäädä kotiin? Perheiden tilanteet ovat hyvin moninaiset ja aina molempien vanhempien työtilanne ei ole sama. Voisivatko perheet valita oman tilanteen mukaan sen, kumpi jää perhevapaalle. Aina näitä päätöksiä ei voi tehdä sen valossa, kumpi haluaa olla kotona, vaan ratkaisuun voi vaikuttaa perheen taloudellinen tilanne. Millainen ratkaisu on järkevää perheen tulojen ja lainojen kannalta? Monilla naisvaltaisilla aloilla pätkätyöt ovat yleisempiä kuin perinteisillä miesvaltaisilla aloilla. Osittain naisvaltaisten alojen pätkätyöläisyys johtuu myös perhevapaista, joille naiset jäävät ja heidän tilalleen tarvitaan sijaisia. Näin syntyy oravanpyörä, jossa ei päästä eroon pätkätöistä, ennen kuin perhevapaat jakautuvat tasaisesti kaikille aloille, silloin myös pätkätyöt eivät kuormita yksittäisiä aloja.

### 2.3 Perheiden taloudellinen ja sosiaalinen tuki

#### 2.3.1 Äitiys-, isyys- ja vanhempainraha

Kansaneläkelaitos maksoi lapsiperheille etuuksia vuonna 2018 2887,8 miljoona euroa, josta suurin osuus oli lapsilisät 1369,3 miljoona euroa. Vanhempainpäivärahojen osuus oli 908,9 miljoona euroa ja lastenhoidon tuet olivat 393,3 miljoona euroa. Vanhempainpäivärahoista, johon kuuluu äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa maksettiin vuonna 2018 84 387 äidille ja 59 640 isälle. Vanhempainrahan saajista 90% oli äitejä ja isien osuus oli 10,2%, joka oli pienoinen nousu vuodesta 2017, jolloin isien osuus oli 10,0%. Eniten vanhempainpäivärahoja maksettiin 30-34-vuotialle äideille ja isille. Äidit saivat keskimäärin päivää kohden

vanhempainpäivärahaa 63,09€ ja isät 81,32€. Suurimmat vanhempainpäivärahat maksettiin yli 40-vuotiaille vanhemmille, kun tässä ikäluokassa äidit saivat päivärahaa 73,52€ ja isät 88,13€ päivää kohden. Varsinkin äitien päivärahan suuruus kasvoi merkittävästi iän myötä, kun taas vähimmäispäivärahan saajat olivat useimmiten alle 30-vuotiaita. Äideistä 12,2% ja iseistä 3,3% saivat vähimmäispäivärahaa. (Keskinen 2019, 6-7.)

Äitiysrahaa maksetaan äidille aikaisintaan 50 ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Äiti pystyy itse päättämään, milloin aloittaa äitiysvapaan tuolla aikavälillä. Äitiysvapaan aikainen aloitus lyhentää loppupäästä äitiysvapaata ja näin myös vanhempainvapaa päättyy lapsen ollessa nuorempi. Äitiysvapaalla maksetaan 105 arkipäivän ajan äitiysrahaa, joka perustuu äidin tuloihin ennen äitiysvapaata. Näistä 56 ensimmäistä arkipäivää maksetaan korotettua äitiyspäivärahaa, joka on 90% äidin työtuloista. Mikäli äidillä ei ole ollut tuloja, maksaa Kansaneläkelaitos minimimääräistä äitiyspäivärahaa, joka on 27,86€ arkipäivää kohden. (Kela 2019a.) Tilastollisesti äitiyspäivärahan saajien määrät ovat laskeneet viimeisen kahdeksan vuoden aikana. Vuonna 2018 äitiyspäivärahaa saivat 58 711 äitiä, joka on 4,2% vähemmän verrattuna edellisvuoteen. (Keskinen 2019, 9.) Äitiysvapaan jälkeen alkaa vanhempainvapaa, jolloin Kansaneläkelaitos maksaa 158 arkipäivältä tulosidonnaista vanhempainrahaa tai vähimmäisrahaa. Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan maksaminen määräytyvät työtulojen perusteella tai vaihtoehtoisesti Kansaneläkelaitoksen vähimmäisrahan mukaan 27,86€ arkipäivää kohden. (Kela 2019a.)

Äidin työn ollessa haitallinen sikiön kehitykselle esim. altistuminen säteilylle, voi äiti jäädä työstään pois heti, kun raskaus on todettu ja hänelle maksetaan erityisäitiysrahaa (Kela 2019a). Vuonna 2018 199 äitiä saivat erityisäitiysrahaa. Tyypillisimmät vaaratekijät olivat orgaaniset liuottimet, syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet ja ionisoiva säteily. (Keskinen 2019, 9.)

Isälle puolestaan maksetaan isyysrahaa 54 arkipäivän ajalta, joista enintään 18 arkipäivää voivat olla äidin kanssa yhtä aikaa (Kela 2019a). Vuonna 2018 isyysrahaa sai 59 073 isää. Heistä 38 120 isää saivat isyysrahaa äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana ja heille maksettiin keskimäärin 15 isyysrahapäivää. Vanhempainrahakauden jälkeen isyysrahaa sai 26 490 isää ja heille maksettiin puolestaan keskimäärin 26 isyysrahapäivää. Yhteenlaskettuna vuonna 2018 maksettiin keskimäärin 21 isyysrahapäivää. (Keskinen 2019, 9.)

Vanhempainvapaan voi pitää kumpi tahansa vanhemmista tai he voivat jakaa sen keskenään. Vaihtoehtoisesti vanhemmat voivat työskennellä osa-aikaisesti ja hoitaa lasta vuorotellen. Tällöin Kansaneläkelaitos maksaa molemmille vanhemmille osittaista hoitorahaa, joka on puolet vanhempainrahasta. Summat lasketaan molemmille vanhemmille erikseen ja vanhempien tulee lyhentää työaikaansa 40-60% kokoaikaisesta työajasta. (Kela 2019d.)

Vaikka vanhempainvapaan voi pitää kumpi tahansa vanhemmista, valtaosan vanhempainvaipasta pitää äiti. Vanhempainpäivärahoista vain 2% maksettiin vuonna 2018 iseille.

Vanhempainpäivärahaa sai vuonna 2018 69 607 äitiä ja 2 678 isää. Osittainen hoitoraha puolestaan ei ole kovin käytetty etuus. Vuonna 2018 osittaista hoitorahaa sai 157 henkilöä, joka on pienoinen nousu vuodesta 2017, jolloin osittaista hoitorahaa maksettiin 132 henkilölle. Osittaisen hoitorahan saaneista äideistä 89% oli yli 30-vuotiaita, kun tämä ikäluokan osuus oli vanhempainrahan saaneista äideistä 64%. (Keskinen 2019, 9.)

### 2.3.2 Lapsen hoidon tuet

Vanhempainrahakauden päätyttyä lapsen hoidon voi järjestää monin eri tavoin. Esimerkiksi lapsi voi mennä kunnalliseen päiväkotiin tai perhe voi palkata kotiin lastenhoitajan. Vanhemmat voivat myös itse jäädä hoitamaan lastaan kotiin kokoaikaisesti tai osittain. Vanhemman jäädessä hoitamaan alle kolmevuotiaista lastaan kotiin maksetaan hänelle kotihoidontukea. (Kela 2019b.) Vuonna 2018 kotihoidontukea maksettiin 95 757 henkilölle 133 853 lapsesta. Kotihoidontuen saajista 7,2% oli miehiä. Joulukuussa 2018 9 kuukauden ja kahdenvuoden välillä olevista lapsista 43,9% hoidettiin kotihoidontuella. Eniten tämän ikäluokan lapsia hoidettiin kotihoidontuella Keski-Pohjanmaalla, kun taas Lapissa prosenttialisesti vähiten. (Keskinen 2019, 10.)



#### Lastenhoidon tukien saajat ja maksetut tuet

##### Alueluokittelun perustaso : Tuen saajan kunta

##### Koko maa

Aika	Tukien sisältö	Tukimuoto	Saajat	Lapset	Maksetut etuudet euroa	Tuki/saaja e/kk	Tuki/lapsi e/kk
2018	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	95 759	133 855	277 643 734	461,20	339,14
2017	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	101 100	145 030	301 989 057	461,46	329,55
2016	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	106 299	154 290	320 695 093	465,92	326,78
2015	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	110 047	162 475	336 934 544	474,13	329,12
2014	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	113 785	169 562	352 576 628	472,03	324,11
2013	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	116 223	174 431	366 656 031	469,44	321,58
2012	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	116 017	175 408	362 457 905	461,54	313,95
2011	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	116 941	176 896	353 811 739	451,16	305,32
2010	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	117 839	178 845	357 093 490	449,95	304,19
2009	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	114 669	174 698	349 109 758	445,55	301,28
2008	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	113 736	174 294	325 001 365	411,78	274,06
2007	Lakisääteiset tuet ja kuntalisät	Kotihoidon tuki	113 327	174 559	331 069 943	411,74	273,96

Taulukko 2: Kotihoidon tuen saajat kaikki sukupuolet. Kelasto 2019.

Alle kolmevuotiaan lapsen vanhempi voi työskennellä osittain ja lyhentää työpäiviään. Tällöin hän on oikeutettu joustavaan hoitorahaan. Joustava hoitoraha on suuruudeltaan 241,19€, mikäli vanhempi työskentelee enintään 22,5 tuntia tai 60% kokoaikaisesta työajasta. Mikäli vanhempi työskentelee yli 22,5 tuntia, mutta enintään 30 tuntia tai 80% kokoaikaisesta työajasta on hän oikeutettu 160,80€ suuruiseen joustavaan hoitorahaan. Myös molemmat vanhemmat

voivat saada yhtä aikaa joustavaa hoitorahaa. (Kela 2019e.) Vuonna 2018 joustavaa hoitorahaa maksettiin 18 174 henkilölle, joka on aavistuksen enemmän verrattuna edelliseen vuoteen. Joustavan hoitorahan saajista 10,1% oli miehiä. Vuoden 2018 lopussa 7,1% 9 kuukauden kaksivuotiaiden lasten vanhemmista sai joustavaa hoitorahaa. Valtaosa 75% sai alempaa tukea 160,80€ eli työskentelivät enintään 30h/vko tai 80% kokonaistyöajasta. (Keskinen 2019, 11.)



### Lastenhoidon tukien saajat ja maksetut tuet

Alueluokittelun perustaso : Tuen saajan kunta

Koko maa

Aika	Tukien sisältö	Tukimuoto	Saajat	Lapset	Maksetut etuudet euroa	Tuki/saaja e/kk	Tuki/lapsi e/kk
2018	Lakisääteiset tuet	Joustava hoitoraha	18 174	18 218	19 110 679	181,90	181,92
2017	Lakisääteiset tuet	Joustava hoitoraha	17 764	17 819	18 820 796	180,82	180,86
2016	Lakisääteiset tuet	Joustava hoitoraha	17 370	17 427	18 503 823	182,22	182,27
2015	Lakisääteiset tuet	Joustava hoitoraha	17 311	17 367	18 690 615	184,83	184,88
2014	Lakisääteiset tuet	Joustava hoitoraha	15 766	15 810	16 242 616	182,77	182,77

Taulukko 3: Joustavan hoitorahan saajat kaikki sukupuolet. Kelasto 2019.



### Lastenhoidon tukien saajat ja maksetut tuet

Alueluokittelun perustaso : Tuen saajan kunta

Koko maa

Aika	Tukien sisältö	Tukimuoto	Saajat	Lapset	Maksetut etuudet euroa	Tuki/saaja e/kk	Tuki/lapsi e/kk
2018	Lakisääteiset tuet	Joustava hoitoraha	1 828	1 854	1 842 170	184,86	184,86
2017	Lakisääteiset tuet	Joustava hoitoraha	1 778	1 800	1 828 568	181,13	181,13
2016	Lakisääteiset tuet	Joustava hoitoraha	1 734	1 752	1 820 788	187,30	187,30
2015	Lakisääteiset tuet	Joustava hoitoraha	1 782	1 806	1 960 606	189,66	189,66
2014	Lakisääteiset tuet	Joustava hoitoraha	1 512	1 524	1 513 681	186,54	186,54

Taulukko 4: Joustavan hoitorahan saajat miehet. Kelasto 2019.

Oheisten kaavioiden perusteella voidaan arvioida, että yhä harvemmassa alle 3-vuotiaan lapsen perheessä molemmat vanhemmat käyttävät mahdollisuutta lyhentää työviikkoaan. Joustava hoitoraha ei sulje pois sitä mahdollisuutta, että molemmat vanhemmat tekisivät lyhyempää työviikkoja ja molemmat saisivat yhtä aikaa joustavaa hoitorahaa. Lisäksi joustavaa hoitorahaa voi saada yhtä aikaa kodinhoidontuen kanssa, jos vanhemmat ovat järjestäneet lyhennetyin työaikansa niin, että lapsen ei tarvitse käyttää kunnallista tai yksityistä päivähoitoa ja esimerkiksi isovanhempi hoitaa lasta tarvittavat päivät.

Kotihoidontukeen tehdään vuosittain indeksitarkastukset, joka voi aiheuttaa tuenmäärässä eroja. Kansaneläkelaitoksen maksaman kotihoidontuen lisäksi perhe voi saada kunnalta kunta-kohtaista kuntalisää. Kotihoidontuen maksu päättyy, kun perheen nuorin lapsi täyttää 3-vuotta. Kotihoidontuen edellytyksenä on, ettei kunnallista päivähoitoa käytetä. Kotihoidontuki on suuruudeltaan seuraava: yhdestä alle 3-vuotiaasta lapsesta 338,34€, perheen muista alle kolmevuotiaista 101,29€ ja yli kolmevuotiaasta, mutta alle kouluikäisestä 65,09€. Vanhemman jäädessä hoitamaan lastaan kotiin kodinhoidontuella on pienituloisen perheen mahdollista saada tarveharkintaista hoitolisää, joka on enintään 181,07€. (Kela 2019b.) Tämä hoitolisä voi toimia pienituloisissa perheissä kannustimena jäädä kotiin ja välttää näin työhön paluusta aiheutuvat kustannukset kuten esim. päivähoitomaksut, työmatkakulut yms. (Repo 2012, 142). 2018 joulukuussa keskimääräinen kodinhoidontuki oli lasta kohden 440€. Kotihoidontuen saajista 44% sai harkinnan varaista hoitolisää keskimäärin yhdestä lapsesta 134€. Kuntalisää kotihoidontuen saajista sai 33% keskimäärin 189€ yhdestä lapsesta. (Keskinen 2019, 10.)

### 2.3.3 Sosiaaliset tuet

Yhteiskunnan tarjoamien lakisääteisten taloudellisten tukien lisäksi perhevapailta työelämään siirtymiseen on mahdollista saada tukea kolmannelta sektorilta. Mothers in Business tarjoaa jäsenilleen mentorointia perhevapailta työelämään siirtyessä. Mentoroinnin tarkoituksena on tukea äitejä työllistymisessä sekä omien vahvuuksien tunnistamisessa ja ammatti-identiteetin rakentamisessa yhdeksän kuukauden ajan. Mentorit voivat olla hyvin erilaisia taustoiltaan, mutta heidän arvoissaan perheen ja uran yhteensovittaminen on tärkeä teema. (Mothers in Business 2019b.) Tämän mentoroinnin haasteena on, että se ei ole tarjolla kaikille vaan pelkästään yhdistyksen jäsenille. Jäsenyyden kriteerinä ei ole koulutus tai menestys vaan urasuuntautuneisuus sekä kiinnostus urasuuntautumiseen. Lisäksi yhdistys sulkee pois isät ja heidän tuentarpeet perhevapailta työelämään siirtymiseen. Vaikka miehet pitkien perhevapaiden pitäjinä ovat vähemmistö, tarvitsevat tämäkin pieni joukko tukea perhevapailta työelämään siirtymisessä.

Lisäksi internetti on luonut monenlaisia uusia forumeita, joista voi saada tukea erilaisiin elämän vaiheisiin. Yksi tällainen on mm. mamabreikki -sivusto, joka tarjoaa tukea niin vanhempainvapaille, kuin vanhempainvapaalta työelämään siirtymiseen. Sivusto on ilmainen ja perustuu siihen, että asiasta on luettavaa tietoa ja lopuksi harjoituksia, joilla pääset asioiden kanssa paremmin sinuiksi. Tämän lisäksi Facebookin erilaisissa lapsiperheiden ryhmissä käydään kiivasta keskustelua ja haetaan vertaistukea. Näiden ryhmien kautta on mahdollista löytää keskusteluapua, mutta samalla varjopuolena on monenlaiset katsontakannat, jotka saattavat olla toisiaan aika tyrmääviä ja tuomitsevia. Tämä voi aiheuttaa kirjoittajassa pahaa oloa ja ahdistusta.

## 2.4 Perheystävällinen työpaikka

Perhevapaat näkyvät työpaikoilla monella tavalla. Äidiksi tulo tarkoittaa työntäjän näkökulmasta usein kymmenenkuukauden mittaista äitiys- ja vanhempainvapaata sekä mahdollisesti tämän lisäksi myös hoitovapaata. Isien kohdalla poissaolo työstä on usein muutaman viikon mittainen isyysvapaa. Yksilöiden ratkaisuun perhevapaiden käytöstä vaikuttaa usein se, mikä koetaan tavalliseksi. Työpaikalla ääneen lausutut käytännöt heijastuvat siihen, millaisia ratkaisuja teemme. Työpaikassa, jossa isät eivät ole pitäneet hoitovapaata, on isän haastavampi jäädä hoitovapaalle, kuin työpaikassa, jossa miehetkin pitävät pidempiä perhevapaita. (Närvi 2017b, 136.)

Perheystävällisyys työpaikoilla tarkoittaa asenteita ja tekoja, joilla on positiivisia vaikutuksia perheen ja yksilön hyvinvointiin. Työyhteisössä otetaan huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet elämän erivaiheissa. Perheystävällisyydellä ei tarkoiteta vain omaa lastaan hoitavia vaan ihmisen elämänkaareissa voi olla tilanteita, että joudumme hoitamaan omaa puolisoamme, vanhempiamme tai muita lähiomaisiamme. (Kokko 2013, 3 & 8.) Onnistuneen työhön paluun kannalta on merkittävää se, miten työhön palaaja otetaan vastaan työpaikalla. Lisäksi yksilön motivaatioon vaikuttaa se, kuinka hänen resurssinsa ja innostuneisuutensa hyödynnetään työpaikalla paluun yhteydessä. (Kauppinen & Raitanen 2012, 33.) Perheystävällinen työpaikka antaa vanhemmille mahdollisuuden toteuttaa rooliaan vanhempana sekä tavoitteitaan työelämässä mm. etenemällä uralla (Paavola 2015, 1).

Perheystävällisyys työpaikalla lähtee esimiesten asenteista ja päätöksen teoista. Oleellista on, että samassa tilanteessa olevat työntekijät saavat samat mahdollisuudet. Työpaikan omista ohjeistuksissa otetaan huomioon työpaikan erityispiirteet sekä mahdolliset reunaehdot. Ohjeistus helpottaa esimiesten työtä, kun ohjeet ovat selkeät, joiden mukaan tehdä päätöksiä sekä helpottavat työntekijää perheen ja työelämän yhdistämisessä. Ongelmia perheen ja työn yhteensovittamiseen luovat ristiriitaiset ohjeet, esimiehen tietämättömyys, epäselvä vastuunjako sekä käytäväpuheet ja muut kuulopuheet. Tämän vuoksi selkeät ohjeet, jotka ovat kaikkien saatavilla lisäävät työyhteisön perheystävällisyyttä ja ennaltaehkäisevät työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita ja ongelmia. (Väestöliitto 2019.)

Aina työyhteisöissä tehdyt päätökset eivät ole saman kaavan mukaan tehtyjä, vaan joudutaan tekemään myös joustavia päätöksiä, jotka palvelevat työnantajaa ja työntekijää pitkällä sekä lyhyellä aikavälillä. Yksilöllisiä päätöksiä tehdessä sovitaan poikkeusjärjestelyjä, jotka noudattavat yhteisissä pelisääntöjä sekä ovat yksilöllisesti räätälöityjä. Olennaista näissä tilanteissa on yksilöllisten ratkaisujen perusteleminen, jotta ne eivät aiheuta työyhteisössä huhupuheita tai negatiivista ilmapiiriä. (Väestöliitto 2019.)

Siihen miten työhön paluu koetaan vaikuttaa yksilölliset tekijät, kuten elämänlaatu, taloudellinen tilanne, työkyky, elintavat ja lapsen hoidon järjestäminen. Organisaation tavat ja

käytänteet vaikuttavat myös siihen, kuinka helpoksi työhön palaaminen koetaan. Työhön palaavat vanhemmat ovat useimmiten tyytyväisiä työpaikkansa käytänteisiin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, jos työ antaa mahdollisuuksia mm. etätööhön. Työhön paluuta tukee mm. lapsen hoidon järjestyminen, perheläheiset käytänteet työpaikoilla sekä äidin oma asenne. Työnantajan puolelta työhön paluuta voidaan tukea järjestämällä esimerkiksi kehityskeskustelu, jossa käydään läpi työhön palaavan odotukset ja toiveet paluusta sekä mahdolliset työaikajärjestelyt. (Luoto yms. 2011, 143-153.)

Perheystävällisyydestä hyötyy työyhteisö mm. työntekijöiden hyvinvoinnin lisääntyessä ja tätä kautta vaikutukset näkyvät sairauspoissaoloissa, irtisanoutumisissa ja työtyytyväisyydessä. Lisäksi perheystävällisyydellä on vaikutuksia työpaikan maineeseen ja imagoon. Perheystävällisestä työpaikasta eivät hyödy ainoastaan työpaikka ja työntekijä, vaan sillä on myös suuri yhteiskunnallinen vaikutus. Perheystävällisen työpaikan kautta voidaan vaikuttaa yksilöiden työuraan, syntyvyyteen, väestönkehitykseen sekä perheiden hyvinvointiin. Työpaikka, joka ei ole perheystävällinen ei kannusta työntekijöitä myöskään perustamaan perhettä, jos esimerkiksi työyhteisössä ei vallitse hyväksyvää ilmapiiriä. Tämä aiheuttaa helposti yksilötasolla, että perheen perustaminen helposti lykkääntyy. (Kokko 2013, 11-3.)

Puhuesssa työurien ja työnteon tukemisesta, sillä tarkoitetaan, että yksilön on mahdollista osallistua työntekoon ja samaan aikaan kantaa vastuunsa vanhempana, läheisenä tai puolisona. Pelkästään työajat voivat tuottaa haasteita lapsiperhe- ja työelämän yhdistämiseen esimerkiksi vuorotyö tai pitkät työajat. Pienten lasten vanhemmat elävät vaihetta, jossa lapsi tarvitsee vanhempaansa hyvin paljon. Lisäksi perheen kasvamisen vaiheeseen ajoittuu usein myös ammatillisen kehittymisen vaihe. Samaan aikaan tulee kuitenkin muistaa, että väestömme ikääntyy ja omaishoitajuuskin voi oletetusti lisääntyä, joten myös tämän suuntaiset perheystävälliset ratkaisut ovat pian yhä suurempi osa työpaikkojen joustoista. (Kokko 2013, 13-15.)

Perheystävällisen työpaikan toimintaperusteet perustuvat lakiin ja työehtosopimukseen. Lisäksi työpaikalla voidaan laatia omia ohjeistuksia sekä suosituksia. (Väestöliitto 2019.) Käytännössä perheystävällisyys on työajan lyhentämistä, osa-aikatyön mahdollisuus, etätömahdollisuus ja työaikaliukumat. Usein työntekijät itse toivovat eniten joustoa työn alkamisen ja lopettamisen ajankohtaan. Työyhteisötasolla voidaan esimerkiksi sopia, etteivät kokoukset ala aikaisin aamulla. Tällainen teko on perheystävällisyyden lisäksi myös lapsiystävällinen. (Kokko 2013, 15-16.) 2008-2010 Pirkanmaalla tehdyssä NELLI-tutkimuksessa ilmeni, että äidit, jotka pystyivät joustamaan työajoissa, odottivat suuremmalla innolla työhön paluuta. He myös uskoivat vahvemmin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. (Kauppinen & Raitanen 2012, 33.)

## 2.5 Toivotut uudistukset

Perhevapaiden käyttöä on tutkittu ja seurattu mm. perhebarometrin ja väestötutkimuksen kautta. Näissä tutkimuksissa ei pelkästään ole keskitytty siihen, miten perhepoliittisia ratkaisuja on käytetty, vaan samalla on tutkittu myös perhepoliittisten ratkaisujen kehittämistä. Perhebarometrissä toivottiin perheille enemmän valinnan vapautta siihen, miten 1-6-vuotiaiden lasten perheet voivat käyttää perhevapaansa. Lisäksi perhevapaiden jakamiseen toivotaan enemmän joustoa sen suhteen, kuinka monessa osassa perhevapaat voidaan pitää. Vanhemmat toivovat enemmän mahdollisuuksia hoitaa osa-aikaisesti lapsia siihen saakka, kunnes lapsi olisi neljävuotias, kun tällä hetkellä osa-aikainen lastenhoito ja työn yhdistäminen on taloudellisesti tuettu siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolmevuotta. Osa-aikainen lapsen hoito tulisi perhebarometrin mukaan olla nykykäytäntöön verrattuna taloudellisesti kannattavampaa perheelle ja sen uskotaan aikaistavan äitien työhön paluuta, kun paluun voidaan tehdä kevyesti ja se on taloudellisesti järkevästi. (Kontula 2018, 28-29.)

Perhevapaan tämän hetkistä uudistuksen mallia vastustavat nostavat usein esille perheiden oikeuden valita, kuinka vapaat käytetään. Tällä hetkellä kuitenkin useissa perheissä perhevapaat ovat itsestään selvästi äidin vapaita, vaikka todellisuudessa perheissä on useampia osapuolia. Uudistuksen kautta yhteiskunta antaa tukensa sille, että vanhemmuus on molempien vanhempien asia kiintiöimällä vanhempainvapaa kuukausia molemmille vanhemmille. Lakisääteisten kiintiöiden turvin isien on helpompi ottaa perhevapaat työpaikalla puheeksi. Näin työpaikoilla alkaa näkyä myös miesten rooli vanhempina. Samalla perhevapaat eivät ole sidoksissa sukupuoleen ja naistensyrjintä työmarkkinoilla vähenisi. (Salmi & Lammi-Taskula 2010, 6.) Pelkästään jakamalla perhevapaat tasaisemmin molempien vanhempien kesken ei poistu perhevapaisiin liittyvät työllisyydenhaasteet. Vapaiden jakautuminen molemmille sukupuolille tasaisemmin alentaa puolestaan miesten työllisyysastetta, vaikka naisten työllisyysaste saattaisi nousta.

Tällä hetkellä keskusteluissa suurimmaksi huoleksi nousee naisten työmarkkina-asema. Usein pitkiltä hoitovapailta palaavat naiset ovat vailla työpaikkaa tai he ovat palaamassa matalapalkkaiseen työhön. Heidän kannaltaan hoitovapaan mahdollinen leikkaus tai lakkautus ei edistä työn ja perheen yhteensovittamista. Monissa perhevapaiden uudistusta koskevissa keskusteluissa on nostettu esiin Ruotsin mallin tuominen Suomeen. Ruotsin vanhempainvapaa mallissa lapsen kanssa ollaan kotona sinne saakka, kunnes lapsi on noin 1,5-vuotias. Ruotsissa vanhempainvapaa toteutetaan hyvin korvatuilla ansiosidonnaisilla vanhempainvapailta ja työelämän joustoilla. (Miettinen 2017, 91-93.) 2013 tehdystä väestötutkimuksesta vanhempien toiveet olivat Ruotsin mallin suuntaiset. Vanhempien mielestä perhevapaiden ansiosidonnaisuutta tulisi jatkaa sinne asti, että lapsi on 1,5-vuotias. Vastaaajista varsinkin äidit olivat useimmin sitä mieltä, että ansiosidonnaisten vanhempainvapaiden tulisi olla nykyistä pidemmät. (Salmi & Närvi 2017, 213.) Tähän voisi kuvitella vaikuttavan se, että lapsi koetaan kovin

pieneksi päivähoitoon vanhempainvapaan päätyttyä, jolloin perhe tekee ratkaisun hoitaa lasta vielä kotona lapsen edun vuoksi.

Muihin Pohjoismaihin verrattuna suomalaislasten osallistumisprosentti varhaiskasvatukseen on alhainen. Esimerkiksi Norjassa, Islannissa ja Tanskassa suurin osa 1-vuotiaista on varhaiskasvatuksen piirissä. Kaksivuotiaana muissa Pohjoismaissa 90% ikäluokasta osallistuu varhaiskasvatukseen, kun Suomessa vain reilu puolet. Suomen alhaista osallistumisprosenttia selittää kotihoidontuen suosio ja alle kolmevuotiaista lasta kotona hoitavat saattavat pitää myös 3-5-vuotiaan kotihoidossa sisaruskorotuksen turvin. (Miettinen 2017, 65-66.) Perheet, joissa valitaan vanhempainvapaan jälkeen kotihoito lapsen hoitomuodoksi ei valita pelkkää hoitomuotoa, vaan samalla vanhempi valitsee omien arvojensa ja hyvinvoinnin mukaisen ratkaisun. Kotihoito on valinta yksilön ajankäytöstä, sekä se on arjen vapaaehtoisesti hidastamista. Lisäksi kotihoito siirtää ajan työltä perheelle. (Repo 2012, 130-131.)

Mothers in business teetti jäsenilleen pääkaupunkiseudulla kyselyn maaliskuussa 2019 työelämään palaamisesta. Kyselyn mukaan neljäosa on viivästyttänyt töihin paluuta päivähoitopaikkoihin liittyvistä syistä ja suurin ongelma oli päivähoitopaikkojen saatavuus. Haasteita loivat myös suuret ryhmäkoot sekä päiväkodin haastava sijainti. Päivähoidon aloitusta viivästyttiin useimmiten 1-6 kuukautta näistä syistä. (Mothers in Business 2019a.)

### 3 Kehittämisasetelma

#### 3.1 Tarkoitus, tavoitteet, kehittämistehtävät, kehittämiskysymykset

Tarkoituksena on kehittää malli, joka tukee perheen siirtymistä perhevapailta työelämään.

##### TAVOITTEENA ON

- Arvioida millaista tukea perheet ovat saaneet perhevapailta työelämään siirtyessään
- Arvioida millaista tukea he olisivat toivoneet saavansa
- Luoda toimintamalli, jossa perheet voivat tehdä päätökset omista lähtökohdistaan, milloin siirrytään perhevapailta työelämään

##### KEHITTÄMISKYSYMYS

- Millaista tukea perheet tarvitsevat perhevapailta työelämään siirtymiseen?

### 3.2 Menetelmälliset ratkaisut

Opinnäytetyö tehdään laadullisena tapaustutkimuksena, jossa tutkitaan perhevapaiden jälkeisen ajan tuentarpeita ja perheiden valintoihin vaikuttavia ratkaisuihin. Laadullinen tutkimustapa valikoitui, koska sen tarkoituksena on ymmärtää sosiaalisia ilmiötä numeroiden sijaan. Lisäksi siinä ymmärretään ilmiötä suhteessa muuttujiin. (Crossman 2020.) Kehittämistyössä pyritään selvittämään perhetilanteiden ja tuentarpeen riippuvuussuhdetta perheiden ratkaisuihin sekä tuottamaan mahdollisimman paljon tietoa, minkä pohjalta perheet tekevät valintansa ja niiden välisistä lainalaisuuksista.

Opinnäytetyön tuloksista tehdään visiolakana, jossa arvioidaan, millaisia tuentarpeita perheillä on ollut nivelvaiheessa ja miten heidän tarpeisiinsa voitaisiin paremmin vastata. Lisäksi visiolakanassa tuodaan esille mahdolliset riskit ja hyödyt esitetylle toimintamallin muodolle, sekä millainen on toteutuksen visio esimerkiksi onnistumisen kannalta.

Aineisto rajataan siten, että vastauksia pyydetään vanhemmilta, jotka ovat palanneet edellisen kalenterivuoden aikana vanhempainvapaalta työelämään, koska heillä on tuoreimpana muistissa nivelvaiheen haasteet ja hyödyt. Lisäksi he ovat palanneet työelämään nykyisen lainsäädännön ja käytänteiden aikana, joka antaa kuvan tämän hetkisestä tilanteesta. Vastajia rajataan, että vanhempainvapaan vähimmäiskeston tulee olla vähintään 10kk, mutta enimmäiskesto ei rajatta. Myöskään lasten lukumäärää tai vanhemman sukupuolta ei rajata, vaan oleellisinta on paluu vanhempainvapaalta takaisin työelämään edellisen kalenterivuoden aikana.

### 3.3 Aineiston keruu

Aineisto kerätään internet-kyselyllä, joka toteutetaan sosiaalisessa mediassa eli Facebookissa sellaisissa ryhmissä, jossa on pienten lasten vanhempia. Kysely tehdään luomalla [www.kyselynetti.com](http://www.kyselynetti.com) sivustolle kyselylomake, jonka kautta aineisto saadaan kerättyä linkkiä jakamalla. Tällä tavoin pyritään tavoittamaan mahdollisimman laajalla otannalla perheitä, joiden maantieteellinen sijainti voi jakaantua ympäri Suomea. Aineisto kerätään standardisoidusti otokselta, jossa jokaiselta kysytään samat asiat samalla tavalla. Verkkokyselyn hyvänä puolena on aineiston vaivaton saanti, mutta samaan aikaan varjopuolena voi olla heikko vastausprosentti. Vastausprosentti kasvaa usein, jos kysely on lähetetty tietyille valikoidulle otokselle ja he kokevat aiheen tärkeänä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 182-185.) Tässä kyselyssä joukko on valikoitu heidän ollessa kaikkien lapsiperheitä, joten vastausprosentin toivotaan olevan kohtalainen. Lisäksi valikoidussa joukossa usealla on kokemusta perhevapailta työelämään siirtymisestä, mutta kaikki eivät täytä ehtoa perhevapailta työelämään edellisen kalenterivuoden aikana, jonka vuoksi he rajautuvat pois vastaajista.

Kyselyaineiston etuna on laaja tutkimusaineisto, jossa voidaan tehokkaasti kysyä monia asioita. Lisäksi aineiston käsittely voidaan toteuttaa nopeastikin ja aikataulut sekä kustannukset on helppo ennakoida. Haasteena puolestaan on se, että emme voi tietää kuinka vakavasti vastaajat ottavat kyselyn ja kuinka huolellisesti ja rehellisesti he ovat miettineet vastauksensa. (Hirsjärvi yms. 2005, 184.) Luotettavuuden varmistamiseksi kysely lähetetään ensin testiryhmälle ja heiltä kerätään palautetta kyselyyn vastaamisesta. Tätä kautta voidaan todeta kysymyksien ymmärrettävyyden luotettavuus, sekä antavatko kysymykset väärintulkinnan mahdollisuuksia.

Aineisto kerätään [www.kyselynetti.com](http://www.kyselynetti.com) sivustolle, jonne tuloksiin pääsy on salasanan takana. Salasana sivustolle sekä tietokoneelleni ovat takanani, eikä muilla ole pääsyä aineistoon. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto poistetaan koneeltani ja [www.kyselynetti.com](http://www.kyselynetti.com) sivustolta.

Kysely tehdään avoimin kysymyksin (liite 1), jossa vastaaja pääsee itse ilmaisemaan itseään omin sanoin. Avoimien kysymysten kautta voidaan nähdä, mikä on keskeistä vastaajan ajattelussa, kun ei ehdoteta valmiita vastauksia. Lisäksi avoimien kysymysten etuna on, että vastaajien vastauksissa saattaa nosta sellaisia asioita esiin, joita ei olisi muuten noussut. (Hirsjärvi yms. 2005, 188-190.)

Kysely oli avoimena 31.3-7.4.2020, jolloin vastauksia saatiin yhteensä 16 kpl, kun kriteerinä oli jokaiseen kysymykseen vastaaminen. Vastajaperheet olivat kaikki kahden aikuisen perheitä ja heillä oli pääsääntöisesti 1-2 lasta. Kahdella vastaajalla oli 3 lasta eikä kellekään ollut tätä useampaa lasta. Vastaajien työsuhde ennen perhevapaita oli pääsääntöisesti vakituinen (13 vastaajaa), kun määräaikaisessa suhteessa oli ollut 2 vastaajista ja yhdellä vastaajalla ei ollut työsuhdetta ennen perhevapaita. Perhevapailla vastaajista valtaosa 11kpl (68,8%) oli 15-24kk eli siihen saakka, kunnes lapsi oli 1,5-2 v.

Vastaajien maantieteellinen sijaintia ei kysytty kyselyssä, mutta kysely jaettiin kahdessa Facebook-ryhmässä, jotka eivät ole maantieteellisesti rajattuja. Yksi ryhmä puolestaan oli sellainen, joka rajoittui Helsingissä tietyn asuinalueen ja sen ympäristön vanhempiin.

### 3.4 Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisenä sisältöanalyysina, koska sisältöanalyysissa halutaan saada selville tiivistetty, mutta laajakuvaus jokaisen vastaajan kannalta. Aineistosta halutaan saada esille yhtäläisyydet ja eroavaisuudet sekä keskeisimmät sisällöt riippumatta siitä, miten ne ovat suhteessa aikaisempaan tutkimustietoon. (Spoken 2020.) Aineistoa analysoidessa pyritään ymmärtämään syitä perheiden ratkaisujen takana.

Aineiston analysointi aloitettiin poimimalla kaikki vastaukset, jotka olivat tärkeitä tutkimuksen kannalta. Tämän jälkeen vastaukset kirjoitettiin tarvittaessa puhtaaksi yksinkertaistettuun muotoon. Puhtaaksi kirjoitetut vastaukset luokiteltiin uudestaan sisällön perusteella seitsemään luokkaan; kuormittavuus tekijät, perheen saama sosiaalinen-, taloudellinen- ja työnantajantuki sekä perheen toivoma sosiaalinen-, taloudellinen- ja työnantajantuki.

## 4 Tulokset

### 4.1 Perheen saama tuki perhevapailta työelämään siirtyessä

Työelämään siirtymisen kuormittavina tekijöinä nousi useissa vastauksissa esille kiire ja aikataulun tuomat haasteet. Lisäksi esille nousi väsymys sekä riittämättömyden tunne. Osassa perheistä vanhemmat kokivat väsymystä valvotuista öistä, kun joillekin kuormittavaa oli ajan rajallisuus. Lisäksi lasten tarvitsevuus aiheuttaa vanhemmissa riittämättömyden tunnetta.

”Tuntien rajattu määrä vuorokaudessa.”

”Väsymys, on aika rankkaa olla tehokas töissä ja sitten olla tehokas äiti vilkkaalle taaperolle.”

”Riittämättömyden tunne kotona ja töissä. Aina tuntui, että on väärässä paikassa.”

”Oma jaksaminen. Väsymys kun lapset eivät nukkuneet. Tunne että ei osaa töitään enää. Riittämättömyden tunne kotona ja töissä.”

Myös työnantajan puolelta saattoi syntyä perheisiin kuormittavia tekijöitä, kun työntekijällä oli tunne, ettei hän voi vaikuttaa omaan työaikaansa. Työn sanellessa ajankäytönehdot vaikuttavat ne myös perhe-elämään, kun aikatauluista syntyy paineita. Tai työntekijän oli epävarmuus siitä, kuinka hän onnistuu ja selviää omista töistään pitkän poissaolon jälkeen, vaikuttaa koettuun stressiin ja kuormitukseen.

”Oma asema työmarkkinoilla töihin paluun liittyen. Että kelpaisiko pienen lapsen äitinä.”

”Aikataulut. Työaikani ei ole joustava joten aamulla täytyy lähteä tiettyyn aikaan joka aiheuttaa stressiä kaikille.”

Työelämään paluu voi olla myös positiivinen asia, kun aikuiskontaktien määrä on ollut perhevapailla vähäisempää. Lisäksi työstä saatava palkka voi vähentää perheen stressiä, kun taloudellinen tilanne paranee. Avainasemassa siinä, miten työhön paluu koetaan, on varmasti paluun ajoittaminen oikeaan aikaan lapsen ja vanhempien kannalta.

”Kivaa vaihtelua, mukava päästä aikuisten seuraan.”

”Mielenkiintoiseksi ja haastavaksi, vaikkakin stressaavaksi.”

#### 4.1.1 Työnantajan tuki

Pääsääntöisesti vastaajat olivat saaneet noudattaa sen mittaista työaika, kuin heillä oli toiveissa. Useassa perheessä vanhemmat olivat valinneet lyhyemmän työajan heti perhevapailta palatessaan. Osa puolestaan halusi tehdä heti perhevapaiden jälkeen kokoaikaista työaika. Mikäli työtä ei ollut, jonne palata, saatettiin vaihtoehtoisesti etsiä osa-aikaista työtä.

Aineistoni enemmistö vastaajista palasi perhevapailta työelämään 15-24 kuukauden mittaisen perhevapaan jälkeen. Vain 12,6% vastaajista oli perhevapailla pidempää kuin 24 kuukautta. Näin ollen vastaajilla, jotka olivat enintään 24 kuukautta perhevapailla, oli todennäköisesti myös perhevapailta palatessaan ainakin yksi alle 3-vuotias lapsi. Työsopimuslain mukaan vanhempi, joka on työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään 6 kuukautta viimeisen 12 kuukauden aikana on oikeutettu osittaiseen hoitovapaaseen. (Työsopimuslaki 2001.) Lisäksi alle 3-vuotiaiden lasten vanhempia tukee Kela joustavalla hoitorahalla, jos he lyhentävät työviikkoaan tietyin ehdoin.

*”6h päivässä, jatkan kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Työajan lyhentäminen sopi työnantajalle.”*

*”Minulla ei ollut voimassa olevaa työsuhdetta, joten hain uutta työpaikkaa. Pääsääntöisesti hain vain osa-aikaista työtä.”*

*”Vaihdoin uuteen työpaikkaan joka oli määräaikainen kokoaikatyö. En neuvotellut työ-ajasta, oli ok. Tämän jälkeen työllistyin toiseen työhön, jossa työnantaja tarjosi 80% työaika, mikä sopi myös hyvin.”*

Työluonteen ollessa vuorotyötä saattoi haasteita tuottaa toive pelkistä aamuvuoroista perhe-elämän kannalta. Tällaisissa tapauksissa työntekijä oli saattanut irtisanoutua ja etsiä uutta työtä tai vaihtoehtoisesti valinnut keikkatyön, jolloin voi itse valita omat työvuoronsa. Haastavaksi tilanne koettiin, silloin jos molemmilla vanhemmilla on vuorotyö ja lapsen päivähoitopaikka olisi vuoropäiväkoti.

*”Irtisanoin itseni vakituisesta työsuhteesta kaksivuorotyössä, koska en saanut tehdä pelkkiä aamuvuoroja. Miehen vuorotyön takia halusin päivätyön, jotta lasta ei tarvitse laittaa vuoropäivähoitoon vaan rytmi pysyy lapsellakin samana. Teen keikkatyötä (hoitoala), jossa pystyn itse valitsemaan työvuorot ja työskentelen arkisin klo 7-14.”*

Lapsen hoitopäivien keventämiseen käytettiin työpaikan joustavia järjestelmiä, kuten liukumia, työajanlyhentämistä, etätyötä ja työvuoroitoeita. Useat perheet pyrkivät jaksottamaan vanhempien työt niin, että lapsen hoitopäivän pituus olisi mahdollisimman lyhyt.

Lastenhakemisessa päivähoidosta saatettiin käyttää apuna myös muuta sosiaalista verkostoa, mikäli sellaista oli. Aina perhevapailta työelämään siirtymistä ei helpottanut se, että lapsi sai tehdä lyhyempää päiväkotiviikkoa. Joissain tapauksissa lapsen lyhennettyviikko lisäsi vanhempien stressiä, kun lapsen sopeutuminen päivähoitoon oli haastavampaa.

*”Liukumien käyttö lasten hoitopäivien keventämiseksi. Molemmilla vanhemmilla toimistotyöaika 7-9 ja 15-17 liukumilla.”*

*”Olen toivonut sellaisia vuoroja jotka tekevät kotielämän mahdollisimman jouhevaksi. Koska puolisoni tekee täyttä työaikaa olen esim. omat yövuorot ajoittanut niin ettei ne kuormita puolisoa liikaa.”*

*”Hyvä hoitopaikka, joustava työnantaja.”*

*”Onhan tämä toisaalta ollut stressaavaa kun pienempi lapsi on vähän huonosti sopeutunut päiväkotielämään kun hoitopäiviä on ollut suhteellisen vähän. Viikonloppuna harvemmin tarvitaan hoitoa vaikka olisin töissä kun miehellä on yleensä viikonloput vapaat.”*

Perhevapailta työelämään siirtyminen koettiin usein stressaavaksi ja kuormittavaksi tekijäksi. Stressiä tuotti se, miten pärjää työelämässä, kun samaan aikaan perehdytys työnantajan puolelta tuntui vähäiseltä. Haastavaksi koettiin, kun useat asiat kasaantuivat samaan aikaan päälle; aikataulut, lapsen hoidonaloitus ja työn sisäistäminen.

*”Haastavaksi, stressaavaksi ja kuormittavaksi.”*

*”Stressaavaa, haasteellista, vaikeaa. Kaikki kasaantui päälle yhtä aikaa. Pitäisi opetella rentoutumaan ja hyväksymään että asiat eivät tapahdu nopeasti.”*

*”Stressaava. Väsyttävä. Paljon uutta omaksuttavaa vähällä perehdytyksellä.”*

Ne vastaajat, jotka kertoivat työnantajan huomioineen pitkän poissaolon, kertoivat selvästä suunnitelmasta, joka työnantajalla oli perhevapailta paluuseen. Näissä oli huomioitu työntekijän poissaolo ja sen vaikutukset työnsisäistämiseen.

*”Ensimmäinen viikko oli kevyempi. Lisäksi vastuutehtäviä ja opiskelijan ohjausta on hieman siirretty myöhemmin alkaviksi kohdallani alussa.”*

*”Sain tutor-opettajan ensimmäiseksi vuodeksi (olen siis opetuslalla).”*

#### 4.1.2 Taloudellinen tuki

Kansaneläkelaitoksen joustavaa hoitorahaa käytti 10/16 perheestä. Missään vastaajaperheessä ei molemmat vanhemmat käyttäneet joustavaa hoitorahaa, vaan sitä sai vain toinen

vanhempi. Osa vanhemmista ei käyttänyt joustavaa hoitorahaa sen taloudellisen kannattamattomuuden vuoksi.

*”Minä (äiti) saan joustavaa hoitorahaa. Mies ei saa kun tekee normaalia 40h/vko.”*

*”Ei olla. Liian pieni raha jolla ei elä.”*

*”Kyllä, itse olen käyttänyt kaikkien lapsien jälkeen. Puoliso on tehnyt koko ajan täytyä päivää.”*

Osa vastaajista koki myös joustavan hoitorahan hakemisenperusteet epäselviksi. Tämä itsestään kertoo sen, kuinka perheen tulee itse olla selvillä siitä, mitä tukia heidän on mahdollista saada. Usein ohjeet ovat vaikea selkoiset ja vaatii taitoa ymmärtää, mitkä tuet ovat mahdollisia eivätkä sulje toisiaan pois.

*”Ei ole, ja perusteet sen hakemiseen ovat minulle epäselviä.”*

#### 4.1.3 Sosiaalinen tuki

Sosiaalisessa tuessa vastaajat kertoivat ratkaisevaksi samassa tilanteessa olevat toiset perheet ja sitä kautta koettu vertaistuki. Yksikään perhe ei kertonut kuuluvansa mihinkään työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen yhteisöön, kuten esimerkiksi Mothers in Business. Ystävien lisäksi sosiaalista tukea saatiin omilta vanhemmilta eli lasten isovanhemmilta. Kuitenkin valtaosa vastaajista kertoi, etteivät he olleet saaneet minkäänlaista sosiaalista tukea.

*”Vertaistuki, ystävällä saman ikäinen lapsi ja paluu töihin samoihin aikoihin.”*

*”En varsinaisesti. Lasten mummi auttaa tarvittaessa.”*

Osa vastaajista koki, ettei heillä ollut tukiverkostoa ja lasten sairastelut stressasivat. Vähitellen nivelvaiheen kuormittavuus saattoi näkyä myös parisuhteissa riitelynä, kun henkinen kuormitus nousi.

*”Lasten sairastelut, niistä johtuvat poissaolot ja vanhempien riitely siitä. Lisäksi oma aika on kortilla.”*

Työhön paluuta helpottavina tekijöinä koettiin usein arjen askareiden sujuminen ja tasapaino. Tätä oli saatu mm. käyttämällä maksullisia palveluita, kuten siivous- ja kauppakassi -palveluita. Osalla vastaajista oli ostettu lastenhoitaja tai isovanhempien apu lasten- ja kodinhoidossa.

*”Kuukausittainen siivous ostetaan ulkopuolelta, kaupassakäynnit hoidetaan Foodien keräilypalvelun avulla.”*

*”Lapseni isoäiti hoitaa lastamme kotona ja on muutenkin kodinhoidossa avuksi ja tästä makamme korvauksen.”*

Myös puolisonrooli nousi esille siirtymistä helpottavana tekijänä. Kahden vanhemman talouksessa yhteisesti jaettuvastuu korreloi sen kanssa, miten työelämään paluu koetaan, kun vastuu arjenpyörittämisestä ei jää yhden vanhemman harteille.

*”Puolison 110% panos perhe-elämään on aivan korvaamaton.”*

*”Puolison kanssa selkeät haku- ja vientivuorot, kaverin kanssa hakujen ja vientien jakaminen, omien aikataulutettujen harrastusten jättäminen tauolle.”*

## 4.2 Perheen toivoma tuki

### 4.2.1 Työpaikan tuki

Valtaosa vastaajista kertoi, että perhevapailta työelämään siirtyessä työpaikalla ei oltu huomioita paluuta lainkaan. Useassa työyhteisössä työntekijä ei saanut perehdytystä työnantajan puolelta palattuaan työelämään, vaan asioihin perehtyminen oli työntekijän vastuulla. Lisäksi työntekijän saattoi kokea oman roolin muuttuneen perhevapaiden aikana.

*”Vähän huonosti hoidettu perehdytys.”*

*”Palasin samaan vanhaan työhöni. Sijaiseni kanssa tavattiin ja vähän kerrattiin asioita ennen töiden varsinaista alkua.”*

*”Koin että roolini asiantuntijana oli yhtäkkiä assistentin rooli, kun palasin työelämään.”*

*”En ole, itse olen ottanut selvää muuttuneista käytännöistä.”*

Työpaikoilta vastaajat olisivat toivoneet työhön palatessa enemmän perehdytystä ja oman työnkuvan kiteyttämistä. Osa vastaajista koki haastavana työpaikan joustamattomuuden esimerkiksi työnluonteen vuoksi. Kehittämiseksi nousi työnkierto esimerkiksi vuorotyön vaihtaminen vuodeksi päivätyöhön.

*”Parempi perehdytys, työnkuvan kiteyttäminen helpottaisi stressiä.”*

*”Enemmän perehdytystä. Työaikoihin vaikuttaminen olisi plussaa mutta ymmärrän hyvin, ettei se työssäni ole mahdollista.”*

*”Joustoa työpaikalle, että vuorotyön voisi vaihtaa esim. vuodeksi päivätyöksi sitä halua-ville.”*

*”Henkinen epävarmuus työn suorittamisessa ja selviytymisessä. Olisin toivonut palautetta, jota en saanut.”*

#### 4.2.2 Taloudellinen tuki

Vastaaajien kokiessa joustavan hoitorahan liian pieneksi nousi heiltä tuen jalostamisen kannalta merkittävä kehittämiskohde. Tässä joustava hoitoraha olisi sidonnainen menetettyihin ansioihin. Tällä hetkellä jokainen saa saman suuruisen summan riippumatta siitä, millaiset ovat ansioin menetykset. Suuremmilla tuloilla voi olla suuremmat lainat yms. menot, jolloin ei välttämättä ole varaa lyhentää työaika pienen tuen turvin.

*”Taloudellinen tuki tietysti etenkin kun tuloni ovat nyt pienet joka johtaa myös pienempään eläkkeeseen eli kompensatiota tuohon että yleensä naisen tulot jäävät usein vuosia jälkeeseen.”*

*”80% joustava hoitoraha hyvä vaikka summa pieni verrattuna tulonmenetykseen. Saisi olla tuloihin sidottu.”*

Taloudellisista tuet ja niiden luomiin mahdollisuuksiin toivottiin selkeämpää ohjeistusta, koska oikeustukeen oli osalla vastaajista epäselvä. Vastajat kokivat, ettei perheiden oikeuksista kerrota tarpeeksi selkeästi ja tuensaannin edellytykset ovat epäselvät.

*”Mediassa voisi paremmin ohjeistaa mahdollisuudesta ja oikeudesta olla joustavasti töissä. Työelämän pitäisi yleisesti olla ymmärtäväisempi perhe-elämän yhdistämisestä.”*

#### 4.2.3 Sosiaalinen tuki

Osa vastaajista kertoi kaipaavansa enemmän isovanhemmilta apua lastenhoitoon, kun päivähoidon aloituksen yhteydessä lapsi voi olla useaan otteeseen sairaana. Sairaana lapsen hoitoon kaivattiin muutenkin tukea ja apua, sillä jatkuvat poissaolot töistä aiheuttavat vanhemmissa stressiä.

*”Hoitoapu, tarkoittaen isovanhempia, silloin kun lapset ovat kipeitä olisi vaikuttanut eniten, sillä lapsen aloittaessa hoidon oli jatkuvasti infektioita.”*

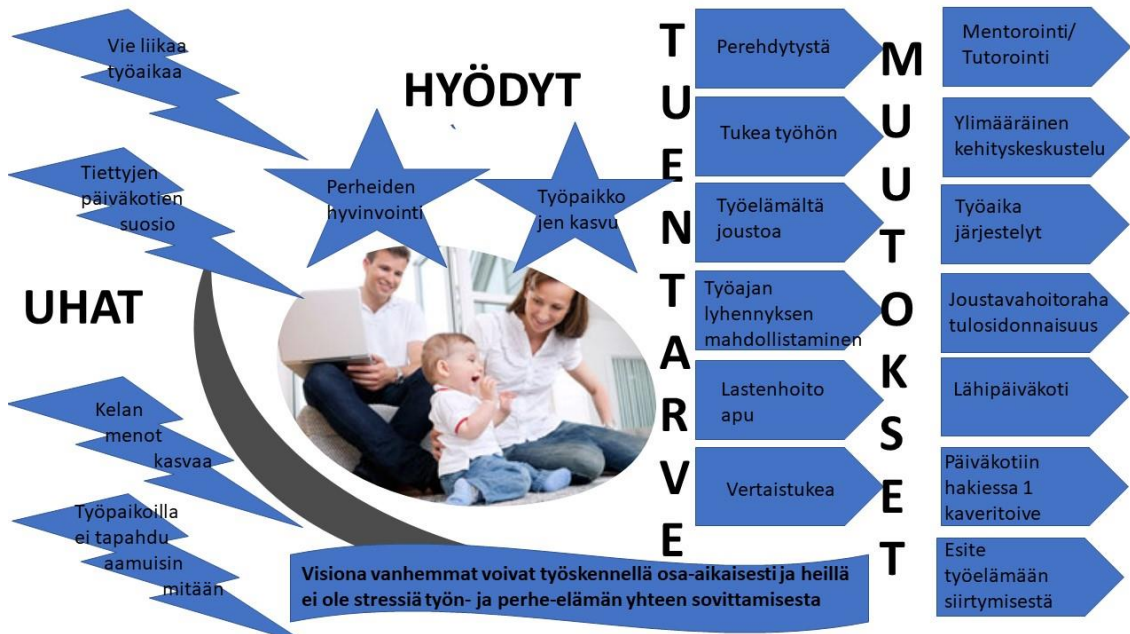
*”Esim. lastenhoitoa kotiin lasten sairastellessa.”*

Osa vastaajista oli tyytyväisiä tämän hetkisiin toimintamalleihin. Jotkut vastaajista ajattelivat, ettei ulkopuolisella tuella ole niinkään merkitystä, vaan jokainen yksilö luo omat toimintamallinsa, joiden avulla saa arjenpyörimään.

*”Koen että itse luon puitteet niin että saamme homman rullaamaan. En keksi miten kukaan ulkopuolinen olisi sitä voinut tehdä.”*

”Minusta paluu työelämään sujui hyvin näin.”

#### 4.3 Kohti parempaa siirtymistä



Kuvio 1. Visiolakana

Perhevapailta työelämään siirtyessä perheillä on enemmän odotuksia ja toiveita työnantajan suuntaan kuin yhteiskunnan tukirakenteisiin. Työnantajan koetaan olevan ratkaisevassa roolissa, millaiseksi työhön paluu koetaan ja miten työ- ja perhe-elämän yhdistäminen sujuu. Työelämä saattaa hankaloittaa työntekijän paluuta tai luoda puitteet, jossa työ- ja perhe-elämän yhdistäminen sujuu joustavasti. Kyselyn perusteella luotiin malli paremmasta tuesta työelämään siirtymiseen, joka on esitetty kuviossa 1 visiolakanan muodossa (liite 2).

Perhevapailta työelämään siirtyessä työntekijän kannalta olisi tärkeää, että työnantaja huomioisi perhevapailta työelämään palaavan. Tilanne on usealle perheelle stressaava, kun aika ei tunnu riittävän ja aikataulut painavat päälle sekä mahdollisesti lapset oireilevat muutuneesta elämäntilanteesta. Työelämäkin on saattanut muuttua työntekijän poissa ollessa, joten työntekijät kaipaavat paluunsa yhteydessä perehdytystä sekä mahdollista palautetta työnsä tuloksista. Työntekijä saattaa työhön paluun yhteydessä stressata omaa riittävyttään, kun hän hakee itselleen uutta roolia kotiäidistä/isästä työntekijäksi. Kelpaanko vielä ja osaanko työni, voivat olla hyvin tyypillisiä ajatuksia. Tämän vuoksi työntekijän jaksamisen kannalta olisi tärkeää huomioida työhön palaava perehdytyksen kautta esimerkiksi tutoroinnin tai mentoroinnin avulla. Lisäksi työntekijän kanssa tulisi pitää ylimääräinen kehityskeskustelu muutaman kuukauden kuluttua työhön paluusta, jossa voidaan keskustella työnsujuvuudesta, molempien osapuolten odotuksista ja toiveista. Työssä koettu stressi vaikuttaa myös siihen, miten stressaavaksi perhe-elämä koetaan, kun perheellä on jatkuvat aikataulupaineet eikä

aika tunnu riittävän. Samalla yksilö miettii, kuinka lapseni pärjää muuttuneessa elämäntilanteessa, koska vanhempien työhön paluu on myös iso muutos lapsen elämässä. Usein työpaikanasenne ja perheystävällisyys ovat seikkoja, jotka vaikuttavat siihen, miten nopeasti työntekijä palaa perhevapailtatyöelämään.

*”Aikataulut. Työaikani ei ole joustavat, joten aamulla täytyy lähteä tiettyyn aikaan joka aiheuttaa stressiä kaikille.”*

Työn jäykkyys pakottaa vanhemmat käyttämään aikansa tietyllä tavalla eikä se aina ole paras malli lapsen hyvinvoinnin kannalta. Voi olla, että lapsi tarvitsee lyhyempiä hoitopäiviä, jotka olisivat mahdollisia etätyön, liukuman ja työvuorotoiveiden kautta. Lisäksi lapsiperheissä stressiä saattaa lisätä aamut, joita voidaan helpottaa aamujenkeventämisellä esimerkiksi vähentämällä aamukokouksia ja muita aamujen pakollisia aikatauluja. Kaikissa ammattiryhmissä työnjoustot eivät ole mahdollisia, mutta mahdollisuuksien mukaan näitä tulisi käyttää.

Työviikon lyhentämistä ja joustavaa hoitorahaa aineistoni perheissä käytti pääsääntöisesti vain toinen vanhempi. Tuen käytössä haastavaksi koetaan, kun se ei vastaa menetettyjä tuloja eikä tämä mahdollista elämistä. Joustavan hoitorahan suuruus ei ole houkutteleva, jonka vuoksi työelämään ei palataan työskentelemään osa-aikaisesti. Aineistossani useampi nosti esille joustavan hoitorahan pienuuden. Samanlaisia tuloksia on saatu myös perhebarometrissä. Tämä tuen pieni määrä on varmasti yksi syy, miksi perheessä vain toinen käyttää tukea ja tehdä vain 80%:n työaikaan 60%:n työajan sijaan. Tuen tulosidonnaisuus voisi houkutella perheitä käyttämään enemmän tukea ja näin helpottaa heidän arjenjaksamistaan, jolla puolestaan olisi hyvinvoinnin kannalta merkittävämmät seuraukset. Jaksamisen kautta voidaan vähentää työntekijöiden sairaspöissaoloja työpaikoilta, kun arki ei tunnu niin kuormittavalta lapsiperheen arjessa.

Joustavan hoitorahan summan kasvattamisen kuluja voitaisiin tasata esimerkiksi muuttamalla tuen kestoa esimerkiksi vuodeksi työhön paluun jälkeen, jolloin lapsi ehtisi tottua uuteen elämänvaiheeseen. Vanhempi saisi taloudellisen tuen arjenjoustoihin sekä uudet toimintamallit ehtisivät löytyä, jolla arkirullaa sujuvasti tasapainoillessa työn ja perheenvälillä. Tulosidonnaisen hoitorahan ei tarvitse korvata koko menetettyä ansiota, mutta olisi tärkeää olla nykyistä suurempi, jotta sen käyttö olisi kaikille lapsiperheille mahdollista. Tuen suuruuden ollessa 50-70% menetetyistä tuloista, se kompensoisi enemmän menetettyä tulotasoa. Informaatio etuuksista ja mahdollisuuksista työskennellä osa-aikaisesti pitäisi tiedottaa jokaiselle perheelle esitteen muodossa eikä niin, että perheiden tulee itse etsiä tietoa siitä, mihin he ovat oikeutettuja. Parhaiten kaikki perheet tavoitetaan, kun esite jaetaan neuvoloissa jokaiselle perheelle 1-vuotistarkastuksessa, sillä neuvola on paikka, jossa lähes jokainen perhe käy toisinkuin esimerkiksi leikkipuistot.

Työelämään palatessa pienten lasten vanhempia stressaa, lasten sairasteluista johtuvat poisolot ja lastenhoidon järjestyminen. Tässä kohtaa vanhemmat usein toivovat lastenhoitoapua ja helpotusta tilanteeseen, koska työpaikoilla voivat deadlinet painaa päälle ja työt kasaantuvat, kun vanhempi joutuu jäämään kotiin hoitamaan sairasta lastaan. Voi myös olla, että vanhemmat joutuvat aamulla arvottamaan kumman työ on tärkeämpää ja kumpi jää lastahoitamaan. Arjen helpotusta saatetaan hakea maksullisten palveluiden kautta, kuten kauppakassi-, siivouspalvelu tai lastenhoitajan kautta. Jokaisella perheellä ei ole kuitenkaan varaa ostaa palveluita ulkopuolisilta, jolloin arjesta on vain selvitävä ja arki saattaa tuntua hyvin kuormittavalta. Kuormittavuus yhdellä elämänosa-alueella johtaa helposti kuormitukseen myös muilla osa-alueilla.

Kuormitusta jaetaan sosiaalisten verkostojen kautta, mutta useat lapsiperheet kuitenkin kokevat saavansa sosiaalista tukea hyvin vähän tai eivät lainkaan. Merkityksellistä on, että ympärillä on muita samassa tilanteessa olevia, joiden kanssa voidaan jakaa tuntemuksiaan arjen haasteista. Joskus näistä vertaissuhteista voi saada jopa apua arjenpyörytykseen esimerkiksi päiväkotikuljetuksiin. Tämä kuitenkin edellyttää, että lapsi saa paikan lähipäiväkodista ja perhe tuntee muita päiväkodinperheitä. Perheen verkostoiduttua muihin lähialueen samassa tilanteessa oleviin perheisiin, voidaan arjentaakkaa jakaa yhteisöllisesti esimerkiksi lastenhoitoapuna. Tässä merkittävässä roolissa ovat alueenpäiväkodit ja leikkipuistot. Heidän tehtävänään perheiden kannalta olisi aktiivisesti saattaa samassa tilanteessa olevia perheitäyhteen ja mahdollistaa näin verkostojensyntyminen. Lisäksi jo olemassa olevia vertaissuhdeverkostoja tulisi vaalia, eikä ainoastaan luoda uusia verkostoja. Tähän auttaa, että päivähoitopaikkaa haakiessa voidaan esittää yksi kaveritoive, jolloin perheelle ennestään tuttu sosiaalinen suhde voi säilyä.

Näiden muutosten etuna on, että perheiden hyvinvointi lisääntyy, joka johtaa siihen, että yhteiskunnassa myös perheiden sosiaalisten palveluiden kuormitus vähenee, kun perheet voivat paremmin. Usein ennaltaehkäisevään panostaminen johtaa suurempiin säästöihin, kuin pelkästään hätään vastaaminen. Lisäksi tämä toimintamalli voi lisätä joustavan hoitorahan käyttöä, jolloin tarvitaan lisää osa-aikaista työvoimaan paikkaamaan sitä puutetta, jonka pienten lasten vanhemmat tuovat työelämälle. Näille osa-aikaisilla työnpaikoilla mahdollistetaan sellaisten työntekojen, jotka haluavat tehdä pienempiä määriä töitä ja hoitaa lapsiaan kotona.

Jokaisella mallilla on myös uhkansa ja tässä näkisin yhteiskunnan kannalta Kansaneläkelaitoksen menojen kasvun, jos yhä useampi hakee joustavaa hoitorahaa sen ollessa tulositon-  
naista. Lisäksi haittana voi olla, että työpaikoissa aamuisin ei tapahdu mitään, kun kukaan pääsee aamulla paikalla lapsien aamujen vuoksi. Minkälainen olisi esimerkiksi kauppa, joka aukeaisi vasta, kun työntekijät ehtivät lapsiperheen aamujen keskellä? Voidaanko kuitenkin järjestää, ettei pienten lasten vanhempien tarvitse halutessaan tehdä kaikkia vuoroja?

Lisäksi perhevapailta työelämään palaavan perehdyttäminen voidaan kokea vievän liikaa työ-aikaa. Samoin kiireessä saattaa jäädä mentoroinnin ja kehityskeskustelut pitämättä ja huikataan, vaan että kyllähän sinä nämä tiedät, kun olet pitkään tehnyt. Voi olla, että resurssien ollessa rajalliset supistetaan resursseja juuri perhevapailta palaavan perehdytyksestä, kun koetaan se turhaksi ja aikaa vieväksi.

Lisäksi kaveritoive ja lähipäiväkotiin pääseminen voi ruuhkauttaa tietyt päiväkodit ja tehdä niistä muita suosittumman. Tälläkin hetkellä varsinkin suurissa kaupungeissa on haasteita saada sijoitettua lapsia lähipäiväkoteihin. Tämän toteutuminen vaatisi melkein kaikkien päiväkotipaikkojen uudelleen jakoa, koska monella alueella on otettu toisen alueen lapsia päiväkoteihin, joka on muodostanut oravanpyörän, kun ruuhkaa on purettu sijoittamalla toiselle alueelle.

Tämän uuden mallin visiona on hyvinvoivat perheet, jossa jokaisella vanhemmalla on mahdollisuus työskennellä osa-aikaisesti halutessaan. Lisäksi perheet saavat sosiaalista tukea haastavaan nivelvaiheeseen lähiympäristöstään yhteisöllisillä ratkaisuilla ja tukiverkoston kautta. Tämä ei myöskään kuormita ikääntyviä isovanhempia. Lapsiperheiden ei tarvitse stressata työn- ja perhe-elämän yhteensovittamista, kun arjen kuormitus on pienempi. Jatkokehittelynä visiolla olisi taloudellinen tuki työnantajille, kun he perehdyttävät ja tukevat perhevapailta työelämään palaavaa vanhempaa.

## 5 Pohdinta

Vanhemman siirtyessä perhevapailta työelämään, joudutaan sovittelemaan perheentarpeet yhteiskunnassa valitseviin käytäntöihin ja siihen, millaista tukea perhe saa tilanteeseen. Nämä eivät aina ole perheen tarpeiden mukaisia eikä niistä löydy tarpeeksi joustoa yksilöllisiin ratkaisuihin. Tämä johtaa siihen, että ratkaisut eivät synny perheen omista lähtökohdista, vaan ratkaisuja tehdään olemassa olevista epätydyttävistä ja huonosti muokattavista vaihtoehdoista, jotka eivät tue urasuunnittelua ja perheen yksilöllisiä tarpeita. Tässä nivelvaiheessa perhe saattaa kokea tarvitsevansa yhteiskunnalta tukea, mutta olemassa olevat tukimallit eivät tue tarpeeksi perheentilannetta. Myöskään olemassa olevat tukimuodot eivät tarjoa perheelle sosiaalista tukea tähän nivelvaiheeseen.

Aineistoni pohjalta oli tarkoitus luoda uudenlainen toimintamalli, joka antaa perheelle sosiaalista- ja taloudellista tukea tähän nivelvaiheeseen, jossa siirrytään perhevapailta työelämään. Toimintamallin tarkoituksena oli mahdollistaa perheille päätöksenteko omista lähtökohdistaan ilman, että tarvitsee luopua oman uran suunnittelusta tai vastaavasti perhe-elämä ei kärsisi valinnoista. Lisäksi pyritään antamaan perheille vapaus tehdä perhetilanteeseen sopivia ratkaisuja perhevapaiden jälkeen.

Hallitusohjelmissa on noussut esille perhevapaiden tasapuolisempi jakautuminen molempien vanhempien kesken ja tätä kautta saataisiin perhevapaista syntyvää kuormitusta pois naisvaltaisilta aloilta. Puhuttaessa perhevapaiden tasaisemmasta jakautumisesta molempien sukupuolien välillä, ei esille ole noussut joustavan hoitorahan tasapuolisempi käyttö. Joustava hoitoraha voi luoda naisvaltaisille aloille osa-aikaisia työpaikkoja, mutta heikkoutena näissä osaaikaisissa työpaikoissa on niiden määräaikaisuus, joka ei vahvista merkittävästi naisten asemaa työmarkkinoilla. Aineistoni vahvisti näkemystä siitä, että joustavan hoitorahan käyttäjistä valtaosa on naisia, joka saattaa selittyä naisten ja miesten palkkaeroilla. Perheentilanteen kannalta voi olla järkevämpää, että nainen lyhentää työviikkoaan valmiiksi pienemmästä palkastaan. Lisäksi aineistostani nousi esiin sama ilmiö, kuin väestöntutkimuksessa, että valtaosa työhön palanneista vanhemmista tekee täyttä työviikkoa. Tämä ilmiö kertoo osittain siitä, ettei joustava hoitoraha ole aina taloudellisesti mahdollista. Perheiden hyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että perheiden taloudellinen tuki olisi tämän hetkistä vahvempaa, kun vanhemmat haluavat valita lyhennetyn työviikon. Aineistoni tuki aikaisempia tutkimuksia, että suurin osa perheistä siirtyy vanhempainvapailta työelämään lapsen ollessa noin 2-vuotias, joten tuentarve ajoittuu tähän ikäkauteen. Perhevapaaudistuksen yhteydessä tulisi miettiä myös tätä nivelvaihetta, jossa perheet siirtyvät perhevapaalta takaisintyöelämään. Hyvin suunnitellut perheiden palvelut tukevat perhesuunnittelua, kun tiedetään, ettei työelämään palaaminen ole täysin mahdoton yhtälö.

Opinnäytetyötäni voidaan hyödyntää työpaikkakohtaisesti kehittäessä työpaikan perheystävällisyyttä. Työpaikan perheystävällisyys lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja työhyvinvointia, jolloin myös usein työntuottavuus paranee. Aineistoni tuki Perheystävällinen työpaikka -mallia, sillä useasta vastauksesta nousi esille perehdytyksen puute. Työhön paluuta tukevana toimenpiteenä ovat perhelähtöiset käytänteet, kuten keskustelu työhön palaavan kanssa, jossa kartoitetaan työhön palaavan odotuksia ja toiveita työaikakäytännöistä. Tämän keskustelun kautta työntekijälle tulee kuuluksi tulemisen tunne, joka puolestaan lisää työhyvinvointia sekä antaa positiivisen tunteen työelämään siirtymisestä.

Lisäksi opinnäytetyölläni on myös yhteiskunnallista käyttöä, kun perhevapaaudistusta mietitään. Tällä hetkellä hallituksen mietinnässä on vapaidentasaisempi jakautuminen molemmille vanhemmille. Perhebarometrissä kehittämisen kohteena on noussut esille valinnanvapaus perhevapaiden jaksottamisesta ja käytöstä, kun minun aineistoni kautta nousi vahvasti esiin työnantajantuki ja työpaikan perheystävällisten käytänteiden luominen, sekä joustavan hoitorahan kehittäminen taloudellisesti mahdolliseksi. Väestöntutkimuksissakin on noussut esille, että vain pieni osa vanhemmista tekee lyhennettyä työaika lasten ollessa pieniä. Tämä saattaa johtua sen taloudellisesta kannattamattomuudesta, kun usein pienten lasten vanhemmilla elämisenkulutkin ovat suuret, kun on asuntolainaa perheasunnosta yms. menot. Lisäksi tämän hetkinen joustava hoitoraha on pääsääntöisesti äitien käyttämäetus, joka pidemmän

tähtäimen ajattelussa heikentää myös naisteneläkettä, joka voi puolestaan johtaa vanhuusiän köyhyyteen.

Opinnäytetyöni jatkokysymyksenä on, kuinka voidaan tukea yhden vanhemman perheitä työelämään siirtymisessä, niin että heidän urakehityksensä ja perhe-elämä eivät kärsi? Voidaanko yhden vanhemman perheille luoda omia tuenmuotoja vai tuleeko tuki olla vain voimakkaampaa heille?

## Lähteet

## Painetut

Haataja, A. 2016. Pieniä ja suuria reformeja pienten lasten perheille suunnatuissa perhepaissa ja -etuuksissa. Teoksessa: Haataja, A., Airio, I., Saarakallio-Torp, M. & Valaste, M. 2016. Laulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Juvenes Print. Tampere.

Kauppinen, K. & Raitanen, J. 2012. Perhevapailta takaisin työelämään erilaiset ratkaisut erilaisissa perhe- ja elämäntilanteissa. Teoksessa: Luoto, R., Kauppinen, K & Luotonen, A. 2012. Perhevapaalta takaisin työelämään. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 42. Työterveyslaitos. Suomen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print. Helsinki.

Kokko, A. 2013. Perheystävällinen työpaikka hankkeen loppuraportti 2013. Väestöliitto. PRXpress Oy. Helsinki.

Kontula, O. 2018. 2020-luvun perhepolitiikka. Perhebarometri 2018. Väestöntutkimuslaitos, katsauksia E52/2018. Väestöliitto ry. Helsinki.

Lammi-Taskula, J., Salmi, M. & Närvi, J. 2017. Isien perhevapaat. Teoksessa: Salmi, M. & Närvi, J. 2017. Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 4/2017. Juvenes Print- Suomen yliopistopaino Oy. Helsinki.

Luoto, R., Kauppinen, K. & Luotonen, A. 2011. Perhevapailta takaisin työelämään. Teoksessa: Pietikäinen, P. (toim.) 2011. Työtä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Gaudemus Helsinki University Press Oy yliopistokustannus. Tallinna.

Miettinen, A. 2017. Kolme myyttiä perhevapaista. Pohjoismaiden vanhempainvapaat vertailussa. Ajatushautamo Agenda. Väestöliiton väestöntutkimuslaitos.

Närvi, J. 2017. Äitien perhevapaat ja osallistuminen työelämään. Teoksessa: Salmi, M. & Närvi, J. 2017. Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 4/2017. Juvenes Print- Suomen yliopistopaino Oy. Helsinki.

Närvi, J. 2017b. Perhevapaat työpaikoilla ja työelämässä. Teoksessa: Salmi, M. & Närvi, J. 2017. Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 4/2017. Juvenes Print- Suomen yliopistopaino Oy. Helsinki.

Parnila, K. & Skurnik-Järvinen, H. 2015. Työpaikan poissaolot käytännönläheisesti. Helsingin seudun kauppakamari. Viro.

Repo, K. 2012. Lastenkotihoidon tuen merkitys käyttäjien arjessa. Teoksessa: Sipilä, J., Rantalaiho, M., Repo, K. & Rissanen, T. 2012. Rakastettu ja vihattu lasten kotihoidontuki. Vastapaino. Tampere.

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2010. 6+6+6 -malli vanhempainvapaan uudistamiseksi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Päätösten tueksi 1/2010.

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2011. Joustoa työn vai perheen hyväksi. Teoksessa: Pietikäinen, P. (toim.) 2011. Työtä, joustaa ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Gaudeamus Helsinki University Press Oy yliopistokustannus. Tallinna.

Salmi, M. & Närvi, J. 2017. Pienten lasten vanhempien mielipiteet perhevapaiden kehittämisestä vuonna 2013. Teoksessa: Salmi, M. & Närvi, J. 2017. Perhevapaat, taluskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 4/2017. Juvenes Print- Suomen yliopistopaino Oy. Helsinki.

Salmi, M., Närvi, J., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. 2017. Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aikatyön käyttö, mahdollisuudet ja esteet. Teoksessa: Salmi, M. & Närvi, J. 2017. Perhevapaat, taluskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 4/2017. Juvenes Print- Suomen yliopistopaino Oy. Helsinki.

#### Sähköiset

Crossman, A. 2020. An Overview of Qualitative Research Methods. Saatavilla [<https://www.thoughtco.com/qualitative-research-methods-3026555>] Viitattu 28.4.2020.

Kela, 2019a. Saatavilla [<https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat>] Viitattu 7.6.2019.

Kela 2019b. Saatavilla [<https://www.kela.fi/lastenhoidon-tuet>] Viitattu 7.6.2019.

Kela 2019c. Saatavilla [<https://www.kela.fi/isyysraha>] Viitattu 14.11.2019.

Kela 2019d. Saatavilla [<https://www.kela.fi/osittainen-vanhempainraha>] Viitattu 19.11.2019.

Kela 2019e. Saatavilla [<https://www.kela.fi/joustava-hoitoraha>] Viitattu 19.11.2019.

Kelasto 2019. Saatavilla [[http://raportit.kela.fi/ibi\\_apps/WFServlet?IBIF\\_ex=NIT100AL](http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT100AL)] Viitattu 7.6.2019.

Keskinen, S. (toim.) 2019. Kelan lapsiperhe- etuustilasto 2018. Saatavilla [[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303480/Kelan\\_lapsiperhe\\_etuustilasto\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303480/Kelan_lapsiperhe_etuustilasto_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)] Viitattu 20.11.2019.

Moore, A. 2019. MiB ry:n lausunto perhevapaa uudistuksesta 22.10.2019. Saatavilla [<https://www.mothersinbusiness.fi/tiedotteet-1>] Viitattu 6.11.2019.

Mothers in Business, 2019a. Varhaiskasvatuksen kyselyn tulokset. MIB Helsinki. Varhaiskasvatuksen työryhmä 3/2019. Saatavilla [<https://drive.google.com/file/d/1fpyr9PL7rqqLKOXKD7UwTcb7aecXAbFD/view>] Viitattu 14.7.2019.

Mothers in Business, 2019b. Saatavilla [<https://www.mothersinbusiness.fi/mentorointi>] Viitattu 14.7.2019.

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019. Lapsen oikeus kokoaikaiseen varhaiskasvatukseen palautuu. Tiedote 7.10.2019. Saatavilla [[https://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/lapsen-oikeus-kokoaikaiseen-varhaiskasvatukseen-palautuu](https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/lapsen-oikeus-kokoaikaiseen-varhaiskasvatukseen-palautuu)]. Viitattu 29.1.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019a. Perhevapaaudistus. Saatavilla [<https://stm.fi/perhevapaaudistus>] Viitattu 13.11.2019.

Spoken, 2020. Sisältöanalyysi. Saatavilla [<https://spoken.fi/sisallanalyysi/>] Viitattu 8.4.2020.

Työsopimuslaki. 2001. 4§ (29.6.2006/533) Osittainen hoitovapaa. Saatavilla [<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimus>] Viitattu 21.4.2020.

Väestöliitto, 2019. Perheystävällisen työpaikan toimintaperiaatteet. Saatavilla [<http://www.vaestoliitto.fi/@Bin/2070552/Perheyst%C3%A4v%C3%A4llisenTy%C3%B6paikanPeriaatteet.pdf>] Viitattu 24.6.2019.

Valtioneuvosto, 2019. Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019. Osallistava ja osaava Suomi -sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisu 2019:23. Saatavilla [[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava\\_ja\\_osaava\\_Suomi\\_2019\\_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ja_osaava_Suomi_2019_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)] Viitattu 17.6.2019.

Kuviot

Kuvio 1: Visiolakana .....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.2

## Taulukot

Taulukko 1. Miehillä maksetut kotihoidon tuet.....	15
Taulukko 2. Kotihoidon tuen saajat kaikki sukupuolet.....	17
Taulukko 3. Joustavan hoitorahan saajat kaikki sukupuolet .....	18
Taulukko 4. Joustavan hoitorahan saajat miehet.....	18

## Liitteet

Liite 1: Kysely.....	42
Liite 2: Visiolakana .....	47

## Liite 1: Kysely

---

### Perhevapailta työelämään opinnäytetyö

#### Sivu 1

Tämä on Laurea ammattikorkeakoulun sosionomi YAMK opinnäytetyö. Tämän tarkoituksena on selvittää, millaista tukea perheet ovat saaneet perhevapailta työelämään siirtyessä ja millaista tukea olisivat kaivanneet. Vastausten perusteella luodaan toimintamalli, jolla pyritään tukemaan perheen siirtymistä perhevapailta työelämään. Tuen suunnittelussa huomioidaan taloudelliset ja sosiaaliset tuet. Tavoitteena on, että perheet voisivat tehdä päätökset omista lähtökohdistaan, eikä olosuhteiden sanelemana ja työelämän vaatimuksista käsin. Toimintamallia voidaan hyödyntää työyhteisöissä, joissa toimintamallia pyritään muokkaamaan kohti perheystävällisyyttä.

Vastauksia kerätään perheiltä, joissa on palattu perhevapailta työelämään vuoden 2019 aikana. Perhevapaan on vähimmäiskeston on tullut olla vähintään 10kk ennen työelämään palaamista.

#### Sivu 2

**Kuinka pitkään olitte kotona edellisen perhevapaan aikana? \***

- 10-14kk
- 15-24kk
- 24-36kk
- yli 36kk

**Lasten lukumäärä perheessänne \***

- 1
- 2
- 3
- yli 3

**Asuuko taloudessanne \***

- Puoliso
- Ei puolisoa

**Työsuhteesi oli ennen perhevapaita \***

- Vakituinen
- Määräaikainen
- Yrittäjä
- Ei työsuhdetta

### Sivu 3

**Millaista työaikaa noudatit perhevapailta palatessasi työelämään? Oletko saanut noudattaa haluamaasi työaikaa perhevapailta paluun jälkeen? \***

**Onko perheessänne käytetty joustavaa hoitorahaa perhevapaiden jälkeen? Kerro, miten on käytetty? \***

Mikäli perheessä on kaksi vanhempaa, onko molemmat vanhemmat käyttäneet joustavaa hoitorahaa ja miten.

**Oletko saanut työpaikalta tukea/joustoa perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen? Millaista? \***

**Miten työpaikalla on huomioitu paluusi perhevapaalta? Oletko saanut esim. ylimääräistä perehdytystä? \***

**Oletko saanut jostain sosiaalista tukea työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen?**

Vertaistuki, kolmassektori, yhteisöllinen tuki yms.

**Kerron millaisia ratkaisuja perheesi on tehnyt työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. \***

**Millaista tukea olisit toivonut saavasi perhevapaalta paluuseen, jotta siirtyminen olisi ollut perheesi kannalta ideali? \***

Tuki voi olla sosiaalista tai taloudellista

---

Mitkä olivat suurimmat haasteet perhevapailta työelämään siirtymisessä? \*

Mitkä ratkaisut koit parhaiten tukevan perhe- ja työelämän yhdistämisessä? \*

Mitkä asiat aiheuttavat eniten stressiä työn- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa? \*

Kuvaile millaiseksi koit perhevapailta paluun työelämään \*

**Sivu 4**

Kiitos ajastasi!

Liite 2: Visiolakana

