



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Mari Hallikainen

Gofore Oyj:n perhevapaakäytäntöjen nykytila-analyysi

Perhemyönteisen työnantajamielikuvan kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2019

Tekijä Otsikko	Mari Hallikainen Gofore Oyj:n perhevapaakäytäntöjen nykytila-analyysi. Perhemyönteisen työnantajamielikuvan kehittäminen
Sivumäärä Aika	37 sivua + 6 liitettä Huhtikuu 2019
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Kristiina Suihko
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää nykytila-analyysin avulla Gofore Oyj:n perhevapaakäytäntöjen nykytila. Gofore Oyj on digitalisaation asiantuntijayritys. Nykytila-analyysissa oli tarkoitus käsitellä, millainen asenneilmapiiri työyhteisössä vallitsee perheen perustamista kohtaan, kuinka ja mistä henkilöstö saisi tietoa ja tukea perheen perustamista ja työelämää koskevissa kysymyksissä, mitä yrityksen perhevapaaetuuksia käytetään ja mitkä näistä etuuksista koetaan tarpeellisiksi.</p> <p>Viitekehyksessä käsiteltiin työelämän tasa-arvoa ja työelämässä tapahtuvaa syrjintää ja häirintää. Käsittelyssä oli myös perhemyönteisyys ja työnantajamielikuva ja niiden vaikutus yritystoiminnan kokonaisuuteen. Lopuksi käsiteltiin suomalaista perhevapaaajärjestelmää ja suomalaisten tahtotilaa perhevapaaajärjestelmän muuttamiseen sekä Goforen jo olemassa olevia perhevapaakäytänteitä. Nykytila-analyysi toteutettiin verkossa kyselylomakkeella kvantitatiivisena otantatutkimuksena. Aineisto kerättiin harkinnanvaraisella otannalla ja analyysiin käytettiin IBM SPSS Statistics -ohjelmistoa. Aineiston käsittelyyn käytettiin frekvenssianalyysia ja ristiintaulukointia.</p> <p>Selvityksen tuloksista kävi ilmi Goforen perhevapaakäytäntöjen olevan yleisesti ottaen hyvällä tasolla. Työyhteisön asenneilmapiiri perheen perustamista kohtaan oli tukea antava ja luottavainen. Henkilöstö koki saavansa tarpeeksi tietoa sitä halutessaan yrityksen intrasta ja niin sanotulta esihenkilöltä. Enemmistö perhevapaakäytänteistä koettiin tarpeellisiksi. Vastauksista ilmeni myös toive saavuttaa entistä tasa-arvoisempi yritys perhevapaakäytännöissä.</p> <p>Johtopäätöksissä huomioidaan työelämän tasa-arvoa varjostavan niin nuorten naisten lisääntyneet määräaikaiset uudet työsuhteet kuin isien alhainen perhevapaiden käyttö. Voidaan kuitenkin todeta, että Goforen perhevapaiden tasa-arvon tilanne ei ole niin hälyttävä, vaan isät käyttävät rohkeasti vapaita eivätkä koe vapaista koituvan haittaa itselleen tai työyhteisölle. Selvityksen tuloksista on havaittavissa, että perhevapaista tiedottaminen koetaan toimivaksi. Myös tarjotut perhevapaaetuuudet ovat käytössä, mutta niihin haluttaisiin kehitystä entistä tasa-arvoisempaan ja useammat eri perhemuodot huomioon ottavampaan suuntaan.</p>	
Avainsanat	tasa-arvo, perhemyönteisyys, työnantajamielikuva, perhevapaat

Author Title	Mari Hallikainen Current state analysis of family leave practices at Gofore Oyj. Developing family positive employer image
Number of Pages Date	37 pages + 6 appendices April 2019
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Business Administration
Specialisation option	Leadership and organizational development
Instructor	Kristiina Suihko, Senior Lecturer
<p>Purpose of this thesis was to perform current state analysis of family leave practices at Gofore Oyj, a digitalization specialist corporation. Subjects covered in the analysis were employees' attitudes towards starting a family, where employees would receive enough information and support on issues related to family formation and work and which family leave practices are used and perceived as necessary.</p> <p>Equality in working life and discrimination and harassment at work were covered in the framework. Also, family positivity and employer image and the impact of these two on the actions of business were dealt. After all, the Finnish family leave system and the attitudes of Finns to change the family leave structure were discussed, as well as Gofore's existing family leave practices. The current state analysis was carried out online with a questionnaire as a quantitative sample survey. The data was collected by discretionary sampling and IBM SPSS Statistics software was used for the analysis. Frequency analysis and cross-tabulation were used to process the data.</p> <p>Gofore's family leave practices can be observed to be generally at a good level from the results of the study. The attitude of the work community towards the family formation was supportive and trusting. The staff felt they were getting enough information when they wanted it from the company's so-called foreman. Most family leave practices were used and considered necessary. The responses also showed a desire to achieve more equal company in family leave practices.</p> <p>The conclusions take into account the increased temporary employment of young women and the low usage of family leaves by fathers, which overshadow the equality in working life. However, it can be concluded, that the situation of family leave practices at Gofore is not so alarming and fathers are using family leaves plenty and do not experience family leaves' to harm their competence or their work community. The results of the study show that information about family leave is perceived as working. The family leave benefits are being used, but they should be developed to be even more equal and more orientated towards different forms of family.</p>	
Keywords	equality, family positivity, employer image, family leave

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustaa	1
1.2	Kohdeyritys	1
1.3	Tutkimusongelma ja opinnäytetyön tavoitteet	2
1.4	Aiheen rajaus	2
1.5	Viitekehys	3
1.6	Tutkimusmenetelmät	4
2	Tasa-arvo Suomessa	4
2.1	Tasa-arvon ja tasa-arvon vastaisen syrjinnän määritelmä	4
2.2	Seksuaalinen häirintä	5
2.3	Sukupuoleen perustuva häirintä	5
2.4	Tasa-arvo työelämässä	6
2.5	Tasa-arvosuunnitelma	7
2.6	Syrjintä työelämässä	7
3	Työnantajamielikuva	8
3.1	Määritelmä	8
3.2	Työnantajamielikuvan luominen	9
3.3	Työnantajamielikuvaan vaikuttavat tekijät	10
3.4	Työnantajamielikuvan merkitys	10
3.5	Perhemyönteisyys osana työnantajamielikuvaa	11
4	Perhevapaat ja niiden kehittäminen	12
4.1	Mikä on perhe?	12
4.2	Suomen perhevapaajärjestelmä nykyaikana	13
4.3	Perhevapaiden pitämiseen vaikuttavat tekijät	15
4.4	Suomalaisten suhtautuminen perhevapaiden pitämiseen	16
4.5	Suomalaisten asenteet perhevapaiden kehittämisestä	17
4.6	Gofore Oyj:n perhevapaakäytännöt	18
5	Selvitys yrityksen perhevapaakäytänteiden nykytilasta kyselylomakkeella	19
5.1	Kyselylomakkeen luonti	19
5.2	Käytetyt ohjelmistot ja menetelmät	20
5.3	Perustiedot	21
5.4	Asenneilmapiiri	24

5.5	Sisäinen tiedotus perhevapaakäytännöistä	26
5.6	Goforen perhevapaakäytännöt	27
5.7	Toiveita Goforen perhevapaakäytäntöiden kehittämiseen	29
5.8	Validiteetti ja reliabiliteetti	29
6	Lopuksi	30
6.1	Johtopäätökset	30
6.2	Pohdinnat ja jatkoselvitysehdotukset	31
6.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi	32
	Lähteet	33

Liitteet

Liite 1. Vanhempainpäivärahojen ja kotihoidon tuen saajat ja maksetut etuudet 2018

Liite 2. Diasarja Gofore Oyj:n perhevapaakäytännöistä

Liite 3. Edelläkävijä 2018. Goforelaisten kokemuksia perhevapaista

Liite 4. Opinnäytetyökysely Goforen perhevapaakäytännöistä

Liite 5. Kyselytutkimukseen vastanneiden työntekijöiden pidettyjen perhevapaiden pituudet

Liite 6. Kyselytutkimuksen vastaukset sopivimmaksi ajaksi saada tietoa yrityksen perhevapaakäytännöistä

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Tasa-arvovaltuutettu on lanseerannut 19. maaliskuuta vuonna 2018 Edelläkävijä-kampanjan perhemyönteisten käytäntöjen ja työnantajamielikuvan parantamiseksi ja tasa-arvon kehittämiseksi (Tasa-arvovaltuutettu 2018). Hallitus on vuonna 2017 aloittanut valmistelut perhevapaauudistusta varten. Uudistus oli tarkoitus saada toteutettua vaalikaudella 2015 - 2019, ja uusi perhevapaamalli oli tarkoitus aloittaa vuonna 2019 (Summanen 2017; Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Kuitenkin alkuvuonna 2018 hallitus ilmoitti, että perhevapaauudistusta ei kyseisellä vaalikaudella toteuteta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018).

Useat yritykset ovat lähteneen mukaan Edelläkävijä-kampanjaan ja Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelmaan (Tasa-arvovaltuutettu a; Väestöliitto 2019). Täten on havaittavissa, että yritykset alkavat nähdä henkilöstön hyvinvoinnin, tasa-arvon ja perhemyönteisyyden tärkeänä osana yrityksen toimintaa. Avointa viestintää toiminnastaan ja omista käytännöistään toteuttava Gofore on ollut alusta asti mukana Edelläkävijä-kampanjassa, ja sen innoittamana tarjoutui aihe opinnäytetyölle.

1.2 Kohdeyritys

Gofore Oyj on vuonna 2002 perustettu digitalisaation asiantuntijayritys, joka työllisti vuonna 2018 syyskuussa 475 työntekijää. Yrityksen toimipisteet sijaitsevat Suomessa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Espanjassa. (Gofore Oyj 2018c; 2018h.) Gofore on palkittu vuonna 2017 Great Place to Workin tekemässä selvityksessä parhaana työpaikkana keskisuurten yritysten sarjassa (Great Place To Work 2017).

Yrityksen palveluihin kuuluvat muutosjohtamisen ja pilvipalveluiden konsultaatiot, palvelumuotoilu kohti asiakaslähtöisyyttä, digitaalisten palveluiden rakentaminen sekä koulutukset asiantuntijoiden osaamisalueilta (Gofore Oyj 2018a; 2018b; 2018d; 2018e; 2018f). Yrityksen tavoitteena on vallata markkina-alueestaan entistä suurempi osuus niin kotimassa kuin kansainvälisestikin yritysostojen kautta ja lisätä yksityisen sektorin asiakasmääriä erityisesti palvelumuotoiluosaamisen kehittämällä. (Gofore 2018g).

Jotta Gofore voisi olla vahvasti läsnä asiakkaiden projekteissa, sen työskentelytavat nojaavat vahvasti yrityksen omaan yrityskulttuuriin. Goforen omaa toimintaa ohjaa halu olla hyvä työpaikka kaikille. Se myös vaalii työntekijöidensä intoa työtä kohtaan ja haluaa nähdä asiakkaidensa onnistuvan. Yrityksen missiona oman toimintansa ja asiakkaidensa kautta on muuttaa maailma paremmaksi olemalla digitalisaation maineikas muuttaja ja työkuulttuurin uudistaja. (Gofore 2018i.)

1.3 Tutkimusongelma ja opinnäytetyön tavoitteet

Tässä opinnäytetyössä on lähdetty selvittämään, missä tilassa Goforen perhevapaakäytänteet ovat opinnäytetyön tekohetkellä vuoden 2018 syksyllä. Tämän kysymyksen tueksi nousi kolme tutkimuskysymystä:

- Millainen asenneilmapiiri työyhteisössä on perheen perustamista kohtaan?
- Miten henkilöstö kokee saavansa parhaiten tietoa ja tukea perheen perustamiseen liittyvistä työelämän kysymyksistä?
- Mitä yrityksen perhevapaaetuksia käytetään ja mitkä niistä koetaan tarpeelliseksi?

Opinnäytetyössä tehtävän kyselytutkimuksen tavoitteena on selvittää, mikä on Goforen perhevapaakäytäntöjen nykytila henkilöstön mielestä. Lopullisen työn ja analyysin tulisi antaa tarpeeksi tietoa ja suuntaa, johon yrityksen perhevapaakäytänteitä voisi lähteä kehittämään.

1.4 Aiheen rajaus

Opinnäytetyötä voidaan pitää aiheellisena, koska perhevapaista ei ole paljon opinnäytetyötasoista tutkimusta. Käsiteltävä aihe on sekä yhteiskunnallisesti että yrityksen kannalta ajankohtainen. Yritysten olisi suotavaa erottua edukseen työmarkkinoilla, jotta se saisi alan parhaat osaajat riveihinsä. Perhemyönteisyyden taso ja yrityksen nykytilan tunteminen edesauttavat yrityksen imagon parantamista, ja tilannekatsaus on siksi tarpeellista tehdä aina aika ajoin.

Gofore toimii miesvaltaisella alalla, ja sen henkilöstö koostuu suurimmilta osin miehistä. Edelleen on havaittavissa, että miehet käyttävät huomattavasti vähemmän perhevapaita kuin naiset, vaikka tarjottujen perhevapaiden käyttömahdollisuus on tasavertaistunut sukupuolten välillä (Kela, 2018c; THL, 2019). Sama ilmiö on huomattu Goforessa ja esille on noussut kysymys, miten perhevapaat saadaan tasa-arvoistettua yrityksessä. Vaikka yhdenvertaisuusnäkökulma on tärkeä, se ei tässä työssä ole tarkoituksenmukainen, kun vertailussa on miesten ja naisten välinen tasa-arvo perhevapaiden ja yrityksen tarjoamien etuuksien käyttäjinä ulkoisesta olemuksesta, sosioekonomisesta taustasta tai kansallisuudesta riippumatta.

1.5 Viitekehys

Alussa viitekehyksessä käsitellään tasa-arvoa, sen määritelmää ja sitä, kuinka tasa-arvoa toteutetaan Suomessa. Osiossa tarkastellaan tasa-arvolakia ja sen vaikutuksia työelämään sekä Tasa-arvobarometrista saatuja tilastoja, jotka koskevat muun muassa koettua seksuaalista häirintää.

Työnantajamielikuvaa ja sen määritelmää tarkasteltaessa tärkeiksi osa-alueiksi nousivat työnantajamielikuvan luominen ja sen vaiheet, työnantajamielikuvaan vaikuttavat tekijät ja työnantajamielikuvan merkitys yrityksen toimintaan ja rekrytointeihin sekä perhemyönteinen työnantajamielikuva osana yritystoiminnan kokonaisuutta. Työnantajamielikuvaa tarkastellaan niin yrityksen sisältä- kuin ulkoapäin.

Opinnäytetyössä pureudutaan yleisesti valtion tarjoamiin perhevapaisiin, mutta ei niiden taustalla olevien rahallisiin korvauksiin, joita vanhemmat voivat hakea. Työn aiheena ei ole rahallisten kannustimien analysointi ja lisääminen, vaan yrityksen tarjoamien omien etuuksien ja tuen kehittäminen. Yhtenä osa-alueena käsitellään myös suomalaisten suhtautuminen perhevapaiden pitämiseen ja suhtautumiseen vaikuttavat tekijät, kuten yksilön asenteellinen tausta. Lopuksi perehdytään Goforessa jo valmiiksi käytössä oleviin perhevapaakäytänteisiin.

1.6 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena otantatutkimuksena. Käsiteltävä aineisto kerättiin harkinnanvaraisella otannalla käyttäen kyselylomaketta, joka oli kaikkien työntekijöiden saatavilla yrityksen intrassa. (Ks. Holopainen & Nummenmaa & Pulkkinen, 2014, 16, 26 - 27, 33.)

Kyselylomakkeella kerätty aineisto sisälsi sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia muuttujia. Näitä muuttujia mitattiin eri asteikoilla. Käytettyjä asteikkoja olivat muun muassa laatuero- eli luokitteluasteikko sekä järjestys-, eli Likert-asteikko. (Holopainen ym. 2014, 16 - 19; KvantiMOTV 2007.)

Tutkimustuloksia analysoitiin frekvenssianalyysilla sekä ristiintaulukoinnilla. Tutkimuksesta nousseita tuloksia verrattiin yritykseltä saatuihin tietoihin ja viitekehukseen ja näiden pohjalta tehtiin johtopäätökset.

2 Tasa-arvo Suomessa

2.1 Tasa-arvon ja tasa-arvon vastaisen syrjinnän määritelmä

Yhdistyneet Kansakunnat (YK) määrittelee tasa-arvon olevan ”ihmisten samanarvoisuutta eli yhdenvertaista arvoa ja asemaa niin yksilönä kuin yhteiskunnan jäsenenä” (Suomen YK-liitto). Suomessa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) pyrkii edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja parantamaan naisten asemaa työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää ja ehkäistä syrjintää, joka kohdistuu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. (Tasa-arvolaki 1986, 1 §.)

Sosiaali- ja terveysministeriön tekemässä Tasa-arvobarometrissa (2017, 15 - 16) pystyy näkemään, kuinka suomalaisten tasa-arvoasenteet ja -kokemukset ovat ajan saatossa kehittyneet. Tasa-arvobarometri on laadittu viisi kertaa aikaisemmin vuosina 1998, 2001, 2008 ja 2012. Tasa-arvobarometrin seuraamat ja käsittelemät aiheet, kuten seksuaalinen häirintä ja työelämän ja perheen yhdistäminen, ovat edelleen ajankohtaisia. (Tasa-arvobarometri 2017, 15 - 16.)

Tasa-arvon vastaiseksi syrjinnäksi on laissa määritelty naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä

tai sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Toisenlaista, välillistä syrjintää pidetään eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Lisäksi vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella eriarvoiseen asemaan asettaminen luokitellaan syrjinnäksi. Myös seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää pidetään kiellettynä syrjintänä. (Tasa-arvolaki 1986, 7 §.)

2.2 Seksuaalinen häirintä

Tasa-arvolaisissa seksuaalinen häirintä määritellään sanalliseksi, sanattomaksi tai fyysiseksi, luonteeltaan seksuaalisesti ei-toivotuksi käytökseksi. Kyseinen käyttäytyminen tarkoituksenmukaisesti loukkaa henkilön koskemattomuutta, niin henkisesti kuin fyysisesti, luomalla uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin. (Tasa-arvolaki 1986, 7 §.)

Vuoden 2017 tasa-arvobarometriin vastanneista naisista 38 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia oli kokenut viimeisen kahden vuoden aikana jonkinlaista seksuaalista häirintää. Yleisimmät seksuaalisen häirinnän tavat olivat kaksimieliset vitsit tai härskit puheet (naisista 28 % ja miehistä 8 %) ja vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvat asiattomat huomautukset (naisista 24 % ja miehistä 8 %). (Tasa-arvobarometri 2017, 35.)

2.3 Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuva häirintä määritellään laissa ei-toivotuksi käytökseksi, joka kohdistuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun, mutta ei ole luonteeltaan seksuaalista. Sukupuoleen perustuva häirintä tarkoituksenmukaisesti loukkaa henkilön koskemattomuutta, niin henkisesti kuin fyysisesti, luomalla uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin. (Tasa-arvolaki 1986, 7 §.)

Yksi sukupuoleen perustuva häirintä on sukupuoleen liittyvä vihapuhe eli halventava tai uhkaava puhe tai kirjoittelu. Vuoden 2017 tasa-arvobarometriin vastanneista naisista 15 prosenttia ja miehistä kahdeksan prosenttia kertoi kokeneensa joskus sukupuoleen liittyvää vihapuhetta. Barometrissa kysytyistä tilanteista, joissa vihapuhetta on ilmennyt, oli

kokemuksia eniten työhön liittyvissä ja vapaa-ajan sähköposteissa, sosiaalisessa mediassa tai muussa verkkoympäristössä. Myös vapaa-aikana muualla kuin verkossa ja työhön liittyen muualla, kuten työpaikalla tai julkisella paikalla, oli koettu vihapuhetta. (Tasa-arvobarometri 2017, 40 - 41)

Aiemmista tasa-arvobarometreista poiketen kysyttiin vuoden 2017 barometrissa kokemuksia sukupuoleen perustuvasta vähättelevästä tai yliolkaisesta suhtautumisesta. Barometrissa 50 prosenttia naisista ja 24 prosenttia miehistä kertoi kohdanneensa vähättelevää tai yliolkaista suhtautumista jossain sosiaalisen elämänsä ympäristössä. Yleisimmät tilanteet ja ympäristöt vähättelevälle tai yliolkaiselle suhtautumiselle olivat työpaikka, sukulaisten kommentit sekä opiskeluympäristö ja ystäväpiiri. (Tasa-arvobarometri 2017, 45 - 47.)

2.4 Tasa-arvo työelämässä

Tasa-arvolaisissa (1986, 6 §) määritellään työnantajan velvollisuuksia tasa-arvon toteuttamiseksi ja edistämiseksi kohtaan. Lain perusteella työnantajan tulee toimia siten, että avoimiin työpaikkoihin hakisivat niin miehet kuin naiset ja että tehtäviin sijoittuisi tasapuolisesti miehiä ja naisia. Lisäksi työnantajan tulee toimia siten, että sekä miehille että naisille tarjotaan ja luodaan yhtäläiset mahdollisuudet urakehitykseen. Työnantajan vastuulla on kehittää työympäristö kaikille soveltuvaksi ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Edellä mainituilla toimilla työnantajan tulisi ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ennakoivasti.

Vuoden 2017 tasa-arvobarometrissa 41 prosenttia vastaajista oli kokenut sukupuolestaan olevan jotakin haittaa työn eri osa-alueilla, kuten palkkauksessa tai uralla etenemisessä. Haittaa kokeneista 56 prosenttia oli naisia ja 25 prosenttia oli miehiä. Haittakokemusten määrät olivat lisääntyneet molemmilla sukupuolilla vuoden 2012 seuranta-ajankohdasta. (Tasa-arvobarometri 2017, 67 & 70.)

Vaikka työnantaja on veloitettu pyrkimään ennaltaehkäisemään sukupuolten välistä epätasa-arvoa ja syrjintää, on silti mahdollista, että työntekijä kokee seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää. Jos työnantaja ei ryhdy käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi, on työnantajan toimintaa pidettävä kiellettynä syrjintänä (Tasa-arvolaki 1986, 8 d §).

2.5 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvon edistämiseksi tulee yli 30 henkilön yrityksissä laatia vähintään kahden vuoden välein tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelma voi olla osa henkilöstö- tai koulutussuunnitelma tai työsuojelun toimintaohjelma. Suunnitelmaa laadittaessa tulee henkilöstön edustajilla oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Suunnitelmaa laaditaan yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Suunnitelmasta ja sen päivittämisestä tulee tiedottaa henkilöstölle. (Tasa-arvolaki 1986, 6a §.)

Tasa-arvolaisissa määritellään tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisältö (tasa-arvolaki 1986, 6a §). Suunnitelmassa tulee olla ainakin selvitys yrityksen tasa-arvon nykytilasta, jossa on myös mukana kartoitus naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus näiden luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi suunnitelmassa tulee olla toteutuneet toimenpiteet ja tulokset tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä käynnistettävät ja suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet. (Tasa-arvovaltuutettu b.)

2.6 Syrjintä työelämässä

Laissa kiellettyinä syrjintänä pidetään työnantajan toimia, jos avoimeen työpaikkaan valitaan ansioituneemman hakijan sijasta vähemmän ansioitunut henkilö, joka on toista sukupuolta kuin toinen hakija. Syrjinnäksi lasketaan, jos henkilö asetetaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan tai valitaan toimeen tai tehtävään. Syrjinnäksi luokitellaan myös, jos raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella päätetään työsuhteen kesto tai jatkuminen ja palkka- tai muut työsuhteen ehdot. Työntekijöiden asettaminen muihin verrattuna epäedulliseen asemaan työn johtamisella, jakamisella tai muuten työoloihin puuttumalla tai työsuhteen irtisanominen, purkaminen tai muu lakkauttaminen sekä siirto tai lomautus sukupuoleen perustuen luokitellaan syrjinnäksi. (Tasa-arvolaki 1986, 8 §.)

Vuoden 2017 tasa-arvobarometrissa 56 prosentista sukupuolestaan haittaa kokeneesta naisesta 25 prosenttia koki sukupuolesta olevan haittaa paljon tai jonkin verran työpai-
neiden jakamisessa ja ammattitaidon arvostuksessa. Eniten naiset kokivat sukupuoles-

taan olevan paljon haittaa palkkauksessa (8 %) ja uralla etenemisessä (5 %). Kokonaisuudessaan naisista 24 prosenttia koki sukupuolestaan olevan haittaa palkkauksessa ja 22 prosenttia uralla etenemisessä. (Tasa-arvobarometri 2017, 69.)

Lammi-Taskula ja Salmi (2013) tuovat artikkelissaan esille perhevapaisiin ja sukupuoleen liittyviä tasa-arvo-ongelmia. He mainitsevat lapsettomien synnytysikäisten naisten kokevan mahdolliseen äitiyteen liittyvää syrjintää työhönotossa. Tämä on näkynyt artikkelissa käsitellyssä vuoden 2012 työvoimatutkimuksessa siten, että naisilla enemmistö uusista työsuhteista on ollut määräaikaista, kun taas miehillä uusista työsuhteista enemmistö on ollut vakituisia. Vuoden 2018 työvoimatutkimus paljastaa tilanteen olevan edelleen sama. (Tilastokeskus 2018.)

Syrjinnäksi määritellään myös työntekijän irtisanominen tai asettaminen epäedulliseen asemaan, jos se perustuu työntekijän toimiin, jotka koskevat lain oikeuksiin ja velvollisuuksiin vetoamista tai muun tasa-arvoa ja sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämistä. Kyseessä olevaa suojaa kutsutaan tasa-arvolain vastatoimien kielloksi. (Tasa-arvolaki 1986, 8 a §.)

3 Työnantajamielikuva

3.1 Määritelmä

Työnantajamielikuvaa voidaan pitää yhtenä keinona houkutellessa uusia työnhakijoita ja kasvattaa hakijoiden osaamistasoa vaadittavaan tehtäväkuvaan nähden. Toisena näkökulmana työnantajamielikuvaan on yrityksen sisäisen toiminnan tehostaminen ja työntekijöiden sitouttaminen yrityksen tavoitteisiin. Korpi, Laine ja Soljasalo (2012, 66) tiivistävät kirjassaan Suhteellinen rekrytointiteoria työnantajamielikuvan tarkoittavan sitä, miten työpaikka edustaa itseään ja näyttäytyy työnhakijoille ja työntekijöille. Korpi ym. (2012, 66) kuvailevat työnantajamielikuvan muodostuvan yrityksessä vallitsevasta totuudesta, työnantajamielikuvan tavoitteesta, yrityksen viestinnällä luomasta mielikuvasta, sidosryhmien ymmärtämästä totuudesta ja näiden näkökulmien yhteensopivuudesta. Toisaalta on muistettava, että työnantajamielikuva pohjautuu vahvasti yrityksen arvoihin ja brändiin (Lagerström & Vilja 2017).

Toisenlaisen näkökulman työnantajamielikuvaan tuo Susanna Rantanen (2018) podcast-tallenteessaan Vaikuttava työnantajabrändi© -podcast. Rantanen on työskennellyt

16 vuotta henkilöstöalalla ja toimii nykyisin rekrytointi- ja työnantajabrändiyritys Eminessä toimitusjohtajana (Emine 2018a; 2018b). Hän käsittelee työnantajamielikuvaa ja työnantajabrändiä kahtena eri kokonaisuutena. Hänen mukaansa työnantajamielikuva on jotain, joka kaikilla työnantajilla on, ja se muodostuu ja muovautuu ihmisten yksilöllisistä kokemuksista yrityksen kanssa. Työnantajabrändi taas on visuaalinen tarina ja konkreettinen määrite, joka ihmisten halutaan ajattelevan ja kokevan, kun yritys tai yrityksen logo mainitaan. Työnantajabrändi poikkeaa työnantajamielikuvasta Rantasen mukaan siinä, että brändi voidaan rakentaa markkinointityöllä, kun taas työnantajamielikuva on ihmiskohtaamisesta syntyvä kokemus yrityksestä. (Rantanen 2018.)

3.2 Työnantajamielikuvan luominen

Pushpendra Priyadarshi (2011, 511) tuo artikkelissaan esille työnantajamielikuvan luomisen olevan sekä sisäistä että ulkoista viestintää ja markkinointia, joiden tarkoituksena on luoda selkeä kuva siitä, miksi kyseinen yritys on muista positiivisesti erottuva ja haluttava työnantaja. Myös Korpi, Laine ja Soljasalo jakavat työnantajamielikuvan sisäiseen ja ulkoiseen työnantajamielikuvaan, jossa sisäisellä mielikuvalla tarkoitetaan sitä mielikuvaa, joka muodostuu yrityksen sisällä siitä, miten työnantaja koetaan ja nähdään työntekijöiden toimesta. Ulkoisella työnantajamielikuvalla täten tarkoitetaan mielikuvaa, joka muodostuu yrityksen ulkopuolisille tahoille, kuten erinäisille sidosryhmille ja yhteistyökumppaneille, eikä vain työnhakijoille tai työnhakua suunnitteleville. (Korpi ym. 2012, 67.)

Priyadarshi (2011, 511) kertoo työnantajamielikuvan luomisen olevan kolmivaiheinen prosessi. Priyadarshi (2011, 511) ja Ilkka Lagerström sekä Erja Vilja (2017) tuovat esille, miten yrityksen brändin luominen alkaa yrityslupauksesta. Yrityslupaus voidaan pitää arvolutupauksena, joka ilmaisee, mitä arvoa yritys tarjoaa nykyisille työntekijöilleen. Yrityslupaus on parhaimmillaan lopputuote yrityksen johdon ja henkilöstön dialogista. Avoimella keskustelulla yrityksen sisällä voidaan saavuttaa konsensus siitä, miten yrityksen koko henkilöstö sitoutetaan rakentamaan työympäristön sellaiseksi, että johdon tavoitteet ja henkilöstön intressit kohtaavat ja saavutetaan. (Priyadarshi 2011, 511; Lagerström & Vilja 2017.)

Luomisprosessin toinen vaihe on yrityslupauksen markkinointi ja sen kohdistaminen tuleville työnhakijoille ja -tekijöille (Priyadarshi 2011, 511). Yleensä yrityksen sisäinen työn-

antajamielikuva heijastuu vahvasti ulkoisesti markkinoituun mielikuvaan, varsinkin jos sisäisessä toiminnassa on ongelmia ja erimielisyyksiä. Tällöin erityisesti olisi suotavaa, että yritys itse tuottaisi sisältönsä ulkoiseen viestintään ja sosiaaliseen mediaan, jolloin esimerkiksi ulkopuolinen viestintätoimisto, joka ei ole mukana yrityksen toiminnassa, ei pääse luomaan yrityksen strategiasta ja todellisuudesta poikkeavaa mielikuvaa. Yrityslupaus myytäessä, on yrityksen strategian ja strategian mukaisen viestinnän seurannan oltava kunnossa, jotta tarvittavia muutoksia voidaan tehdä ajoissa. (Korpi ym. 2012, 68.)

Kolmannessa vaiheessa uudet työntekijät sitoutetaan annettuun lupaukseen ja suunnitellut toimintamallit jalkautetaan vallitsevaan yrityskulttuuriin (Priyadarshi 2011, 511). Toisaalta uusia työntekijöitä on mahdotonta sitouttaa yhteisöön, lupaukseen tai toimintamalliin, jos sellaista ei ole tai he eivät koe sitä sellaiseksi kuin annetaan ymmärtää (Korpi ym. 2012, 68). Toivottavaa on se, että tämä arvolupaus kumpuaa yhteisön valmiista toimintamalleista ja kulttuurista, eikä se, että johdon päättämä yrityslupaus pakotetaan työntekijöiden toteutettavaksi ilman minkäänlaista dialogia.

3.3 Työnantajamielikuvaan vaikuttavat tekijät

Työnantajamielikuvaa luotaessa on tiedostettava, mikä kaikki vaikuttaa todelliseen mielikuvaan. Korpi, Laine ja Siljasalo kuvaavat vaikuttavien tekijöiden olevan mahdollisuudet urakehitykseen, työn kiinnostavuus, työilmapiiri, oman työn kehitysmahdollisuudet ja kokonaispalkkaus. (Korpi ym., 2012, 69 - 72.)

Rantasen näkemys mielikuvaan vaikuttavista tekijöistä painottuu enemmän ulkoiseen mielikuvaan. Tärkeimpinä tekijöinä hän kuitenkin listaa yrityksen urasivut ja työntekijäkokemukset, työpaikkailmoitukset, rekrytointimarkkinoinnin sekä hakija- ja tulokaskokemukset. Muita tekijöitä ovat muun muassa yrityksen yleinen maine, yrityskulttuuri, urakehitys ja ammatilliset mahdollisuudet, reagointi päättyviin työsuhteisiin sekä työsuhteiden kestot ja käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa. (Rantanen 2018.)

3.4 Työnantajamielikuvan merkitys

Rantanen mainitsee nyky-yhteiskunnan yrityksille tuomat maine- ja mielikuvahaasteet, joihin sosiaalinen media altistaa, jos yritys ei hallitse omaa brändiään ja sosiaalisen median näkyvyyttään. Rantanen tiivistää, että työnantajamielikuvaa kannattaa kehittää,

koska ”tänä päivänä yritys on kuin lasitalo, jonka sisään voi kuka tahansa tirkistellä sosiaalisen median välityksellä”. (Rantanen 2018.)

Työnantajamielikuvan kehittämisessä ja ylläpidossa on useita positiivisia puolia. Henkilöstöpalvelu Baronan Talent Acquisition -johtaja Ilkka Lagerström ja OP Financial Groupin HR Manager Erja Vilja (2017) keskustelevat Baronan julkaisemassa webinaarissa mielikuvan lähtevän yrityksen onnistuneesta sisäisestä toiminnasta ja kulttuurista, joka heijastuu siten ulkoiseen mielikuvaan yrityksestä. Kehitystyö täten alkaa toiminnan ja kulttuurin korjaamisesta ja on pitkäjänteinen prosessi. Parhaimmillaan kehitystoimi sitouttaa johtoa ja työntekijöitä ja yhtenäistää heidät yhdeksi yhteisöksi, joka luo kilpailuetuaseman ja antaa lähtökohdan menestyksekkäälle ja kannattavalle liiketoiminnalle kilpailijoihin nähden. (Lagerström & Vilja 2017; Korpi ym. 2012, 76; Rantanen 2018.)

Yrityksen tunnettuuden kasvaessa yleensä myös hakijoiden määrä kasvaa, ja tuo siten samalla enemmän valinnanvaraa rekrytoijalle. Työnantajamielikuvan paraneminen tuo yrityksen rekrytointeihin parempia ja osaavampia työnhakijoita, jolloin yritystoiminnan laatu paranee. (Korpi ym. 2012, 76 - 78.)

3.5 Perhemyönteisyys osana työnantajamielikuvaa

Suomalaisten syntyvyyden lasku on puhuttanut suomalaisia jo vuosia. On arvioitu, että Suomen väkiluku kääntyy vuonna 2035 laskuun, johon edes maahanmuutto ei välttämätti tuo parannusta. Syntyvyyden lasku ja väestörakenteen raju muutos tuovat omat haasteensa muun muassa Suomen eläkejärjestelmälle ja julkisen talouden kestävyysvajeesseen. (Hirvasnoro 2018; Kiander 2018.)

Yksi vaikuttava tekijä syntyvyyden laskuun on työelämän ja talouden epävarmuus (Sutinen 2019). Nykyaikaisen työnantajan olisi hyvä huomata perheystävällisyyden arvo yrityksen imagossa, kuten tasa-arvoaltuutettu Jukka Maarianvaara toteaa Heikki Jantusen Verkkouutisiin kirjoittamassa artikkelissa seuraavasti: ”Perhemyönteisyys vaikuttaa vahvasti hyvään työnantajakuvaan. Nykyaikainen työnantaja ymmärtää, että tasa-arvon edistäminen työpaikalla sitouttaa ja motivoi työntekijöitä. Kun perhevapaalta palaa tyytyväinen työntekijä, kaikki voittavat”. (Jantunen 2018.)

Perheystävällisyys on rekrytointivaltti, joka pitkällä aikavälillä hyödyttää myös työnantaja. Perheystävällisyys muun muassa houkuttelee alan osaajia ja sitouttaa heitä työpaikkaan, luo työntekijöille ylpeyttä omasta työpaikastaan ja lisää työn mielekkyyttä ja työn tehokkuutta. (Väestöliitto 2018.)

Jo vuonna 2015 on uutisoitu perheystävällisyyden olevan avainasemassa työvoimapolun alkaessa ja osaavia työntekijöitä rekrytoitaessa. Työnhakijat yhdistävät perheystävällisyyden osaksi yrityskulttuuria, jossa on muun muassa työaika- ja lomajoustoja sekä ymmärtävä johtamiskulttuuri, ja löytävät työpaikan turvalliseksi tulevaisuutta, taloutta ja perheen perustamista ajatellen. Perheystävällisyys ei enää koske vain lapsiperheitä, vaan monia elämäntilanteita, joihin henkilön kokema perhe, esimerkiksi isovanhemmat ja serkut, kuuluu. (Yle 2002; Yle 2018.)

4 Perhevapaat ja niiden kehittäminen

4.1 Mikä on perhe?

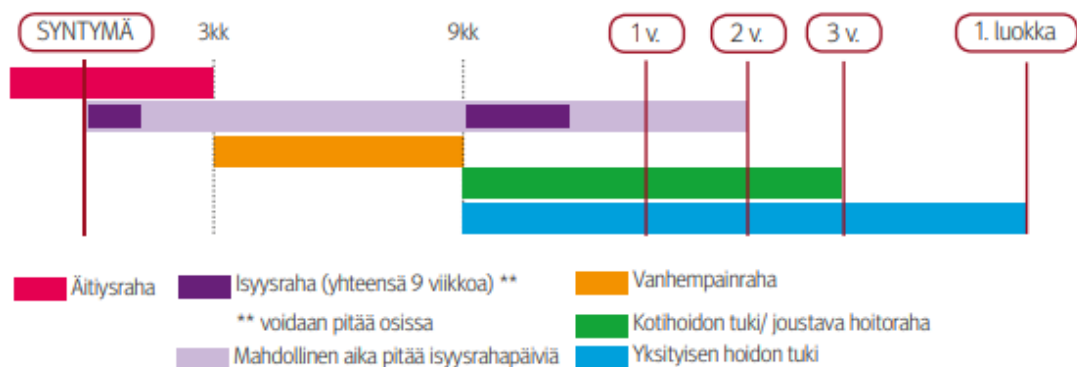
Perheelle on useita erilaisia määritelmiä riippuen kontekstista ja asiaan liittyvistä toimituksista. Tilastokeskus esimerkiksi määrittää perheen olevan ”yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia”. Lisäksi Tilastokeskus määrittelee, että ”perheessä voi olla korkeintaan kaksi perättäistä sukupolvea” (Tilastokeskus a). Toisaalta Väestöliitto sanoo, että ”perhe tarkoittaa niitä ihmisiä, jotka sinun mielestäsi kuuluvat perheeseen: omat lapsesi, puoliso, omat/puoliso vanhemmat, puoliso lapset, omat sisarukset, lapsenlapset ym.”, ja tämä ei aina ole sama asia, kuin lain määrittelemä perhe. (Väestöliitto a.)

Myös eri ihmiset ja eri kulttuurit kokevat perheen eri tavalla. Osa lukee perheeseen vain kaikista lähimmät sukulaiset eli omat lapset ja mahdollisesti isovanhemmat, kun taas toinen pitää perheenään puolisoaan, lapsiaan ja molempien isovanhempia sekä lähisukua. (Väestöliitto b.)

4.2 Suomen perhevapaajärjestelmä nykyaikana

Opinnäytetyössä ei ole tarvetta keskittyä perhevapaakorvauksien määriin tai yritysten tarjoamiin rahallisiin tukiin. On kuitenkin hyvä pitää mielessä niiden vaikutukset, vaikka ne eivät ole tarkastelun keskiössä. Havainnoinnin kohteena on vanhemmille tarjotut erinäiset vapaat.

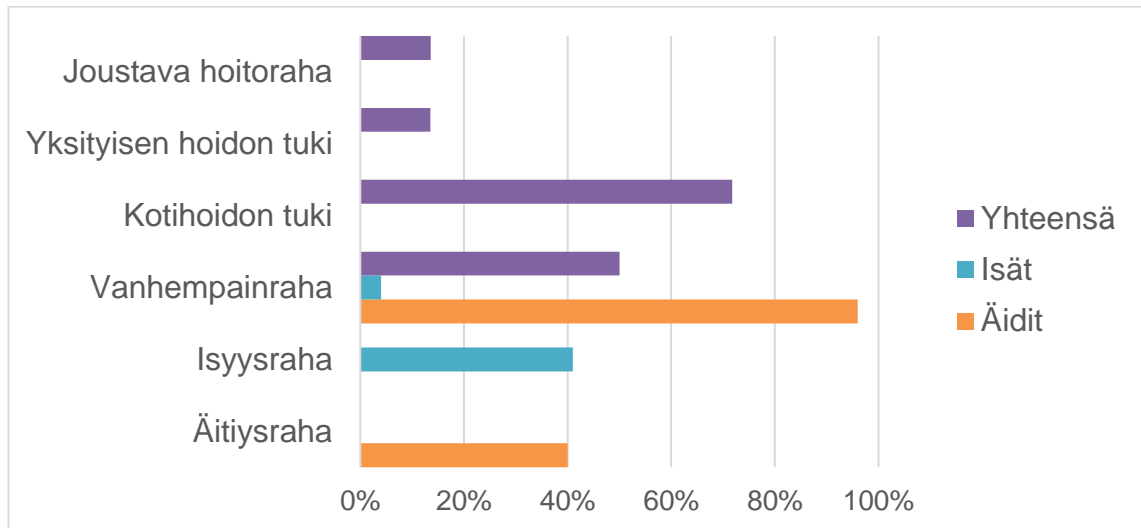
Perheille tarjotaan monenlaisia rahallisia etuuksia ja niihin kytkettyjä vapaita lapsen hankinnan tueksi. Lapsiperheille tarjotut tuet ovat muun muassa äitiysavustus, vanhempainpäivärahat, lapsilisä, erinäiset lastenhoidon tuet, sairaan ja vammaisen lapsen tuet sekä elatustuki. Käsittelen työssä pääasiallisesti ansiosidonnaisella päivärahalta tuettua vanhempainpäivärahaa, johon kuuluvat äitiysraha, isyysraha ja vanhempainraha. Lisäksi käsittelyssä on kotihoidontuki. Nämä ovat tärkeimmät Kelan tarjoamat tuet perheille varhaislapsuuden aikana. (Kela 2018b; Närvi & Salmi 2017b, 18.) Vuonna 2018 vanhempainpäivärahoja sai yhteensä 144 027 vanhempaa yhteensä hieman alle 14 miljoonan päivän ajan (Kela 2019c).



Kuvio 1. Vanhempainpäivärahat ja niiden kesto (mukaillen Kela 2018b).

Äitiysvapaa alkaa tavanomaisesti 30 - 50 päivää ennen lapsen laskettua aikaa, kuten kuviosta 1 nähdään. Äitiysvapaiden aikana maksetaan 105 arkipäivää, eli noin kolme kuukautta, äitiysrahaa. Arkipäiviksi lasketaan viikonpäivät maanantaista lauantaihin. Suomessa äidit ovat oikeutettuja äitiysrahaan äitiysvapaiden aikana, jos he ovat kuuluneet Suomen sosiaaliturvan piiriin 180 päivää ennen laskettua aikaa. Äitiysrahaa voi saada, kun raskaus on kestänyt 154 päivää. (Kela 2018b; 2019b.) Äitiysrahaa käytti noin 40 prosenttia vanhempainpäivärahojen saajista vuonna 2018 (Kuvio 2).

Äidit, jotka ovat säteilylle alttiissa työssä, käsittelevät tai koskevat kemiallisia aineita tai tarttuvia tauteja, voivat jäädä työstään pois heti raskauden toteamisen jälkeen ja saavat tällöin erityisäitiysrahaa. (Kela 2018b). Erityisäitiysrahaa käytti 0,1 prosenttia vanhempainpäivärahojen saajista vuonna 2018 (Kuvio 2).



Kuvio 2. Etuuden saajien osuus kaikista vanhempainpäivärahojen tai lastenhoidon tuen saajista (%) (Kela 2019c; 2019d).

Isyysvapaa on Suomessa 54 arkipäivän mittainen, ja tältä ajalta maksetaan isyysrahaa. Kuvio 1 voidaan havaita, että isillä on käytettävissä enintään 18 päivää samanaikaisesti äitiysvapaan aikana. Tällöin loput 36 isyysvapaapäivää voi pitää vanhempainvapaan jälkeen. Koko isyysvapaa on mahdollista pitää kerralla vanhempainvapaan jälkeen. Isyysvapaan 18 päivää äitiysvapaan aikana on mahdollista jakaa enintään neljään jaksoon. Vanhempainvapaakauden jälkeiset isyysvapaat voi jakaa kahteen jaksoon. Käytettyjen jaksojen jälkeen isyysvapaat on käytetty, vaikka kaikkia isyysvapaapäiviä ei olisi kulutettu noiden kahden jakson aikana. (Kela 2019a; 2018d.)

Isyysrahaa käytti yhteensä 59 073 isää, mikä on noin 41 prosenttia vanhempainpäivärahojen saajista vuonna 2018. Isyysrahan saajista 64 prosenttia käytti isyysrahaa äitiystai vanhempainrahakaudella ja 18 prosenttia vanhempainrahakauden jälkeen. (Kuvio 2.)

Vanhempainvapaa on molempien vanhempien käytettävissä oleva vapaa, jonka aikana maksetaan 158 arkipäivän, eli noin kuuden kuukauden, ajan vanhempainrahaa. Kuviossa 1 nähdään vanhempainvapaan alkavan äitiysvapaan jälkeen lapsen ollessa noin

kolme kuukautta vanha. Vanhempainvapaata on mahdollista vuorotella vanhempien välillä. Vanhempainvapaan aikana vanhemmat voivat tehdä osa-aikatyötä ja saada tällöin osittaista vanhempainrahaa. (Kuvio 2; Kela 2018d.) Vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa käytti 50 prosenttia vanhempainpäivärahojen saajista vuonna 2018. Huomioitavaa kuitenkin on, että vanhempainrahaa saaneista vain neljä prosenttia oli isiä. (Kuvio 2.)

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden jälkeen lapsi on, vanhempien valinnoista riippuen, 9 - 11 kuukauden ikäinen. Tällöin vanhemmat voivat valita, laittavatko lapsensa kunnalliseen päivähoitoon vai jäävätkö hoitovapaalle hoitamaan lasta kotiin kotihoidon tuella. Palkattomalle hoitovapaalle voi jäädä, kunnes lapsi on kolmevuotias. (Närvi & Salmi 2017b, 18; kuvio 1.)

Hoitovapaan aikana on mahdollista hakea kotihoidon tukea, johon kuuluu hoitoraha, hoitolisä ja mahdollinen kuntalisä, yksityisen hoidon tukea tai joustavaa hoitorahaa. Hoitorahaa on mahdollista saada myös muista lapsista, jotka ovat alle kouluikäisiä. Kotihoidon tukeen kuuluva hoitolisä määräytyy vanhempien tulojen mukaan. Kuten kotihoidon tukeen, myös yksityisen hoidon tukeen kuuluu hoitoraha, hoitolisä ja mahdollinen kuntalisä. Yksityisen hoidon tukea voi saada, jos alle kouluikäistä lasta hoitaa palkattu hoitaja tai yksityinen päiväkotijärjestelmä. Kuviossa 1 voidaan todeta yksityisen hoidon tuen jatkuvan selvästi pidemmän aikaa, kuin kotihoidon tuen tai joustavan hoitorahan. Joustavaa hoitorahaa voi saada, jos tekee viikon aikana enintään 30 tuntia työtä lapsen ollessa alle kolmevuotias. Joustavaa hoitorahaa voidaan maksaa molemmille vanhemmille, jos he ovat eri aikaan tai eri päivinä poissa työstä. Kotihoidon tuki, yksityisen hoidon tuki ja joustava hoitoraha ovat verotettavaa tuloa. (Kela 2018b.) Lastenhoidon tukien saajista 72 prosenttia käytti kotihoidon tukea. Yksityisen hoidon tukea tai joustavaa hoitorahaa käytti kumpaakin 14 prosenttia (Kuvio 2).

4.3 Perhevapaiden pitämiseen vaikuttavat tekijät

Vaikka Suomessa on mahdollistettu tasa-arvoinen perhevapaajärjestelmä, on sen toteutumisessa omat haasteensa. Perhevapaat ja niiden pitäminen ovat aina vanhempien päätös, johon vaikuttavat lukuisat tekijät, kuten se, millaisia vaihtoehtoja on perhevapaajärjestelmässä tarjolla, mitä ehtoja työpaikka tai työmarkkinat asettavat, mitkä ovat isien ja äitien yksilölliset motivaatorakenteet ja kuinka vanhemmat neuvottelevat keskenään lasten hoidosta ja vapaiden pitämisestä. Valintojen taustalla ovat täten pitkät sosiaaliset

ja kulttuuriset sukupuolten väliset työnjaon perinteet, jotka vaikuttavat vanhempien valintoihin. (Lammi-Taskula & Salmi 2013, 193.)

Sosiaaliset ja kulttuuriset perinteet eivät vaikuta vain vanhempien omaan toimintaan, vaan myös heitä ympäröivien ihmisten käytökseen ja ajatuksiin. Perhevapaiden pitämiseen saattaa tuoda oman haasteensa työpaikalla vallitseva asenneilmapiiri ylipäättensä perheen hankintaa kohtaan. Työpaikalla vallitseva negatiivinen asenneilmapiiri vaikuttaa erityisesti isien mahdollisuuksiin pitää isyysvapaita, vanhempainvapaista puhumattaakaan. Suomessa suhtautuminen isien perhevapaiden pitämiseen on pääasiallisesti myönteinen, eivätkä perhevapaita pitäneet isät ole kokeneet vapaiden vaikuttaneen heidän ammattitaitoonsa tai etenemismahdollisuuksiinsa. (Lammi-Taskula & Salmi 2013, 192.)

Perhevapaiden käyttöön eivät vaikuta ainoastaan sosiaalisen ympäristön mielipiteet, vaan myös vanhemman oma arvomaailma. Perinteisesti äiti on lapsen ensisijainen hoitaja, ja tämä on havaittavissa siinä, että vanhempien välillä jaettavaa vapaata käyttävät lähes ainoastaan äidit (ks. kuvio 2.). Vanhemman suhtautumisella on siis selkeästi vaikutus vanhempainvapaan käyttöön. Isien todennäköisyys vanhempainvapaan pitämiseen on pienempi, jos he kokevat, että mies on pääasiallisesti vastuussa perheen toimeentulosta. Myös äitien kokemus naisesta lapsen hoitajana hankaloittaa tai jopa estää vanhempainvapaan jakamisen vanhempien kesken. (Lammi-Taskula & Salmi 2013, 192 - 193.) Suomalaisista 44 prosenttia kokee, että perhevapaat tulisi jakaa tasan vanhempien kesken, mutta silti hieman yli 50 prosenttia ajattelee edelleen äidin olevan pääasiallinen perhevapaan käyttäjä (Hakovirta & Salin & Ylikännö 2016, 236 - 237).

4.4 Suomalaisten suhtautuminen perhevapaiden pitämiseen

Monet tekijät, kuten vapaille jäävän työntekijän työpanoksen korvaaminen ja siitä koitua vaiva niin esimiehelle, kollegoille kuin työntekijälle itselleen, vaikuttavat työympäristön asenteisiin perhevapaita kohtaan. Juuri vapaille jäävän työntekijän panos korvataan usein joko uudella määräaikaisella työntekijällä tai töiden jakamisella muille työntekijöille. (Närvi & Salmi 2017, 24.) Koitua vaiva voidaan yrityksen ja prosessin mukaan joko kokea erittäin pieneksi ja tervetulleeksi tai vihoviimeiseksi asiaksi, joka halutaan osaksi työyhteisöä.

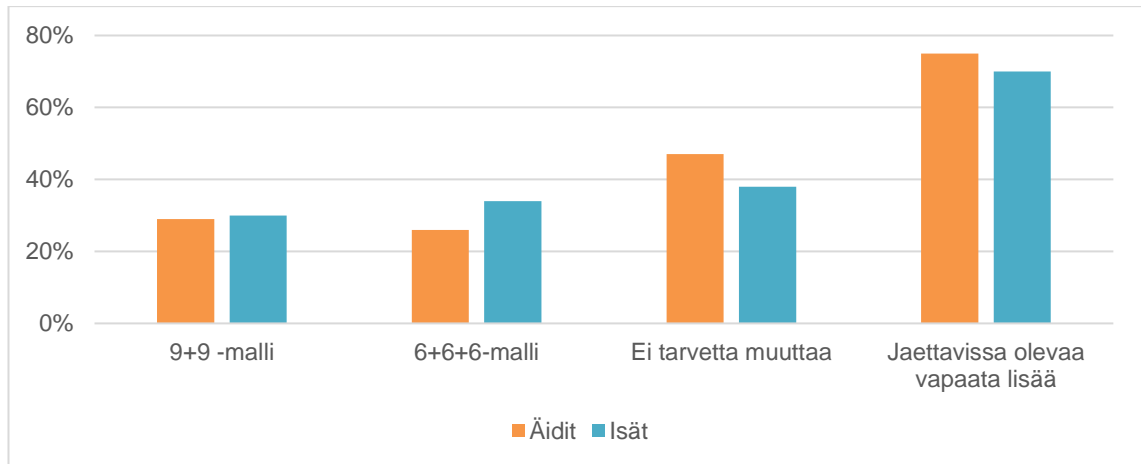
Monet kuitenkin kokevat perhevapaille jäämisen helpoksi. Tasa-arvobarometriin vastanneista kaikista vaikeimpana perhevapaiden käytön kokivat yksityisellä sektorilla työskentelevät miehet, kun vastaajilta selvitettiin heidän suhtautumista perhevapaiden käyttöön. Kysymyksiin vastasivat myös ne, joilla ei ollut lapsia tai omakohtaista kokemusta vapaista. (Tasa-arvobarometri 2017, 83.)

Julkisella sektorilla äitiysvapaalle tai äidin vanhempainvapaalle jääminen koettiin kaikista helpoimmaksi. 95 prosenttia julkisella sektorilla työskentelevistä koki vuonna 2017, ettei äitiysvapaalle tai äidin vanhempainvapaalle jääminen ollut lainkaan vaikeaa. Miesten jäämisessä isyysvapaille ei ole tapahtunut suurta positiivista muutosta. 91 prosenttia koki lyhyelle isyysvapaalle jäämisen helpoksi ja 84 prosenttia koki pitkälle isyysvapaalle jäämisen helpoksi. Toisaalta kokemus isien vanhempainvapaan käytön helppoudesta on kasvanut 59 prosentista 77 prosenttiin vuodesta 2001. (Tasa-arvobarometri 2017, 87 - 89.)

4.5 Suomalaisen asenteet perhevapaiden kehittämisestä

Ansiosidonnaisen vanhempainvapaan kestosta voidaan olla monta mieltä. Suomalaisen pienten lasten äideistä 33 prosenttia ja isistä 24 prosenttia haluaisi pidentää ansiosidonnaista vanhempainvapaata, kunnes lapsi olisi 1,5-vuotias, nykyisen yhdeksän kuukauden sijaan. Eniten (29 %) isät kuitenkin haluaisivat vanhempainvapaan pidennystä, kunnes lapsi olisi kaksivuotias. (Närvi & Salmi 2017a, 213 - 214.) Äidit taas olisivat osittain (33 %) avoimia poistamaan kotihoidon tuen, jos vanhempainvapaa kestäisi siihen asti, kunnes lapsi olisi 1,5 vuotta vanha (Heinonen & Saarikallio-Torp 2018).

Perhevapaaudistus on ollut tekeillä vuoden 2018 alusta ja jäädytetty seuraavalle hallituskaudelle asti (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Esille on noussut useita erilaisia mahdollisuuksia uudeksi perhevapaamalliksi. 75 prosenttia äideistä ja 70 prosenttia isistä haluaisi jaettavissa olevaa vanhempainvapaata lisää. Esille nousseet 9+9-malli eli niin kutsuttu tasamalli, jossa olisi kolme kuukautta vanhempien kesken jaettavaa vapaata, ja 6+6+6-malli ovat saaneet vanhempien kesken suhteellisen tasaisen kannatuksen, vaikkakin selkeästi alle puolet olivat niiden kannalla. Muutosta kaivataan perhevapaisiin, mutta silti jopa 47 prosenttia äideistä ja 38 prosenttia isistä ei koe tarvetta muuttaa nykyistä järjestelmää. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Suomalaisten asenteet perhevapaamallin kehittämisestä. (Närvi & Salmi 2017a, 215 - 216)

Vaikka enemmistö vanhemmista ei koe tarvetta muuttaa nykyistä perhevapaamallia, olisivat äidit silti valmiita rajuihinkin muutoksiin. Heinosen ja Saarikallio-Torpin (2018) kirjoittamassa tutkimusblogissa käy ilmi, että äideille tärkeää on valinnanvapaus ja perhevapaiden joustavuus. Jopa 70 prosenttia blogissa käsitellyyn tutkimukseen vastanneista äideistä haluaisi mahdollisuuden valita, hoitavatko he lasta kotona lyhyemmän aikaa suuremmalla etuudella vai pidemmän aikaa pienemmällä etuudella.

4.6 Gofore Oyj:n perhevapaakäytännöt

Goforen lähdettyä mukaan keväällä 2018 Edelläkävijät-kampanjaan on perusolettamus, että Goforella ollaan perhemyönteisiä. Työyhteisön yhteisiin pelisääntöihin kuuluu perheenlisäyksestä onnitteleminen ja vapaiden pitoon kannustaminen. Vapaiden pitämisen kannustamiseen hyvänä esimerkkinä kolmen viikon palkallinen isyysvapaa. Goforen perusajatus perhevapaiden pitamisestä on se, että jos projektille sopii pitää vapaat, se sopii myös yritykselle. Moni työntekijä on kehunut Goforen joustavuutta ja ketteryyttä perhevapaiden ja työaikamuutosten hoitamisessa. (Salminen 2018; liite 3.)

Goforen käytänteisiin kuuluu työntekijän huomioiminen myös vanhempainvapaan aikana. Työntekijää ei hylätä ja jätetä työyhteisön ulkopuolelle, vaan hänet kutsutaan mukaan yrityksen tapahtumiin ja muutenkin häneen pidetään säännöllisesti yhteyttä, siten ettei se liiaksi häiritse vapaiden pitoa. Vapaalle jäävä vanhempi saa käyttää työpuhelin-taan ja -tietokonettaan vapaiden ajan, vaikkakin liittymä siirretään työntekijän omiin nimiin tuolloin. Lisäksi äidit saavat tavanomaiset työsuhde-edut palkallisen äitiysloman ajalta. (Salminen 2018; liite 3.)

Kun työntekijä palaa perhevapailta, erityisesti pitkiltä, otetaan hänet vastaan kuin uusi työntekijä. Hänet perehdytetään tai ”coachataan” eli valmennetaan uudestaan yrityksen toimintaan ja mahdollisiin muutoksiin työympäristössä. Joidenkin vapailta palaavien vanhempien mielestä tilanne on paikoin haastava. Havainnoitaessa asiantuntija- ja konsultointityötä, työnantajan, työntekijän ja asiakasyrityksen rooli voi olla paikoittain hieman epäselvä. Perheille myös tarjotaan vapaa-ajan tapahtumia, joihin he voivat osallistua ja joissa he voivat saada kaltaistaan seuraa ja vertaistukea. (Salminen 2018; liite 3.)

5 Selvitys yrityksen perhevapaakäytänteiden nykytilasta kyselylomakkeella

5.1 Kyselylomakkeen luonti

Tämän opinnäytetyön fokuksena oli Goforen perhevapaakäytäntöjen nykytila. Kyselyä lähdettiin koostamaan tutkimuskysymysten avulla. Tutkimuskysymyksenä oli, millainen asenneilmapiiri työyhteisössä on, kuinka henkilöstö saa tietoa perheen perustamiseen liittyvissä kysymyksissä ja mitkä väylät koetaan parhaiksi sekä mitä yrityksen tarjoamia perhevapaaetuksia käytetään ja koetaan tarpeellisiksi. Näiden kysymysten avulla pyrittiin luomaan kysymyspatteristo, jolla saadaan kattava kuva nykytilasta ja voidaan analysoida kerätty aineisto ja päätyä johtopäätöksiin, joiden avulla yrityksen perhevapaakäytäntöjä voidaan kehittää.

Koska haluttiin saada mahdollisimman kattava kuva koko yrityksestä, päädyttiin kvantitatiiviseen otantatutkimukseen. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa pyritään vastaamaan kysymyksiin mikä, missä ja kuinka usein. Laajojen aineistojen mittaaminen numeerisesti ja numeroiden käsitteleminen analyysissa on todettu vaivattomaksi. Otantatutkimuksella taas pyritään havainnoimaan perusjoukko, mutta pienemmässä mittakaavassa. (Holopainen & Nummenmaa & Pulkkinen 2014, 16, 25 - 26.) Kvantitatiivinen tutkimus koettiin aiheelliseksi oletetun suuren vastaajajoukon vuoksi. Myöskään koko perusjoukon havainnointi opinnäytetyössä ei ole tarkoituksenmukaista ja täten kokonaistutkimuksen sijaan valittiin otantatutkimus.

Lomakkeessa käytetyt asteikot olivat sanalliset laatuero- eli luokitteluasteikko sekä järjestys- eli Likert-asteikko. Lomakkeessa käytettiin myös suhdeasteikkoa, jota myös kutsutaan absoluuttiseksi asteikoksi olemassa olevan nollapisteesä takia. (Ks. Holopainen ym. 2014, 16 - 19; Kvantimotiv 2007.)

Luokitteluasteikko jakaa tilastoyksiköt tietyn ominaisuuden mukaisesti jaoteltuihin ryhmiin tai luokkiin. Tällaisia ovat esimerkiksi sukupuoli ja perhetausta. Järjestysasteikkoa käytettiin mittaamaan asenneilmapiiriä. Järjestysasteikko ei tarvitse mittayksikköä, vaan se voidaan jakaa yksiselitteiseen järjestykseen, kuten Likert-asteikossa määritelty samamielisyys kasvaa toiseen ja vähenee toiseen suuntaan. Suhdeasteikolla on samanlaiset ominaisuudet kuin luokittelu- ja järjestysasteikolla, mutta se vaatii vielä lisäksi nollapisteen muiden ominaisuuksien lisäksi. (KvantiMOTV 2007.)

Vastauksien keruu kyselylomakkeeseen tapahtui verkon välityksellä, ilman henkilökohtaista tapaamista ja jokaisen työntekijän tuntemista. Kyselytutkimuksen otantamenetelmäksi valittiin harkinnanvarainen otanta sen nopeuden ja helppouden takia. Harkinnanvaraisessa otannassa ei saavuteta otannan perusedellytyksiä, eli jokaisella otantayksiköllä perusjoukosta ei ole yhtäläistä mahdollisuutta tulla valituksi otokseen. Tästä seurauksena kyseessä ei ole satunnainen otos vaan näyte. On huomioitavaa, että saatu näyte ei välttämättä ole yleistettävissä koko perusjoukkoon ja täten vaatii varovaisuutta analyysiä tehtäessä. (Holopainen ym. 2014, 33; KvantiMOTV 2003.)

5.2 Käytetyt ohjelmistot ja menetelmät

Kyselylomakkeen alustaksi valittiin E-lomake. E-lomake on Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille tarjoama selainpohjainen verkkolomakeohjelmisto. Tulevan aineiston tiedettiin olevan kookas, jolloin mahdollisuus ketterään tietojenkäsittelyyn oli toivottavaa. E-lomakkeesta saadut aineistot voitiin valinnan mukaan siirtää taulukkolaskenta- ja tilasto-ohjelmistoihin, kuten Excel, SPSS ja EditGri. (E-lomake.)

Kyselylomakkeella toteutetun tutkielman aineistoanalyysin työvälineeksi valittiin IBM SPSS Statistics aineiston suuren koon ja kvantitatiivisen luonteensa takia. IBM SPSS Statistics on International Business Machines Corporationin omistama tilastotieteelliseen analyysin ja tutkimukseen luotu ohjelmisto, jolla on mahdollista tehdä muun muassa yritysten toimintaa ennustavia kuvaajia, frekvenssianalyysia sekä havainnollistavia ja helposti muokattavia kuvaajia ja taulukoita (IBM).

Tulosten analysointiin käytettiin frekvenssijakaumia sekä ristiintaulukointia ja havaintojen suhteellisia osuuksia kerätyistä näytteistä. Tulokset on esitetty opinnäytetyössä graafisesti, pääasiallisesti erilaisina pylväskuvaajina sekä pistekuvaajina. Ristiintaulukointi, toi-

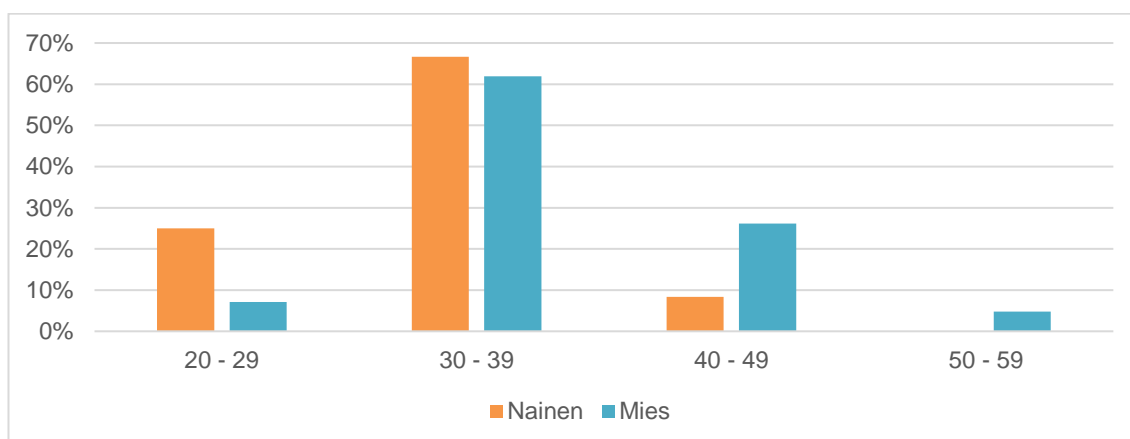
selta nimeltään kaksiulotteinen frekvenssijakauma, antaa kuvaa mahdollisista yhteyksistä muuttujien, esimerkiksi perhetaustan ja sukupuolen, välillä. (Holopainen ym. 2014, 42 – 43, 60.)

5.3 Perustiedot

Kyselytutkimus toteutettiin 17. - 30.9.2018. Kysely oli koko Goforen henkilöstön saatavilla yrityksen intrassa, Confluencessa, sekä suomeksi että englanniksi. Kyselyn kaikkiin kohtiin ei ollut pakko vastata, jos ei halunnut. Vastauksia kyselyyn tuli 54 kappaletta, joten vastausprosentti oli 11 prosenttia. Vastauksia kyselyyn tuli kolme kappaletta englanninkielisen kyselyn kautta. Vastaajista 22 prosenttia oli naisia ja 78 prosenttia miehiä.

Kuviosta 4 nähdään, että naisista selkeä enemmistö, 93 prosenttia, on 20 - 39-vuotiaita. Kyselyssä käytetyt ikähaitarit (20–29, 30–39, 40–49, 50–59 ja 60+) antavat hyvän arvion siitä, missä vaiheessa perheenisäyksen suunnittelua henkilö voi olla, jos hän on kiinnostunut lasten hankinnasta. Ikävuodet 20–29 ja 30–39 ovat naisilla todennäköisin aika hankkia perheenisäystä tai olla juuri hankkinut, sillä ensisynnyttäjien keski-ikä on noin 29 vuotta ja kaikkien synnyttäjien keski-ikä on noin 31 vuotta (Tilastokeskus c).

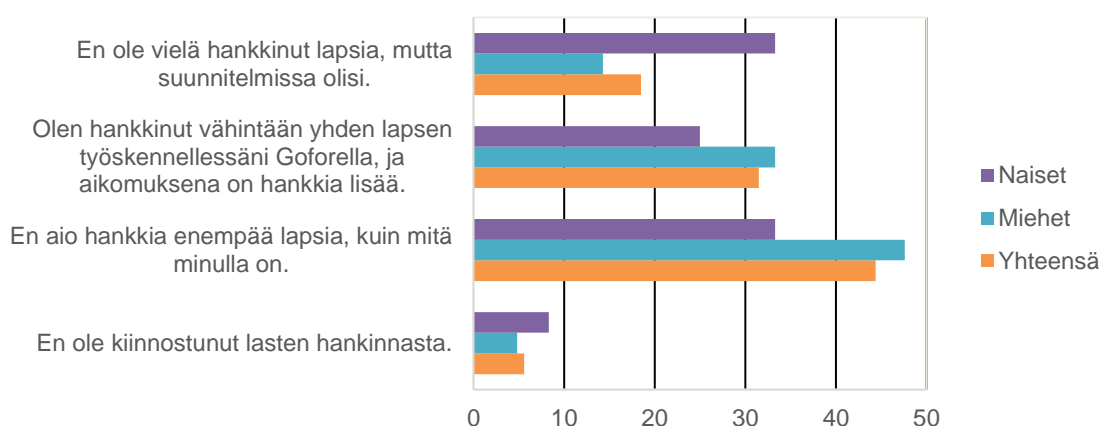
Miehistä enemmistö, 88 prosenttia, on iältään 30–49-vuotiaita. Suomessa isät ovat keskimäärin 32-vuotiaita ensimmäisen lapsen syntymän aikaan (Tilastokeskus b). Vastauksia tuli myös ikäryhmiltä 20–29 ja 50–59, jotka ovat oletettavasti joko olleet jo pidempään työelämässä ja ohittaneet perheenperustamisiän tai juuri pääsemässä uraputkeen kiinni ja aloittelemassa tulevaisuuden suunnittelua perheenisäyksen muodossa. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma (%)

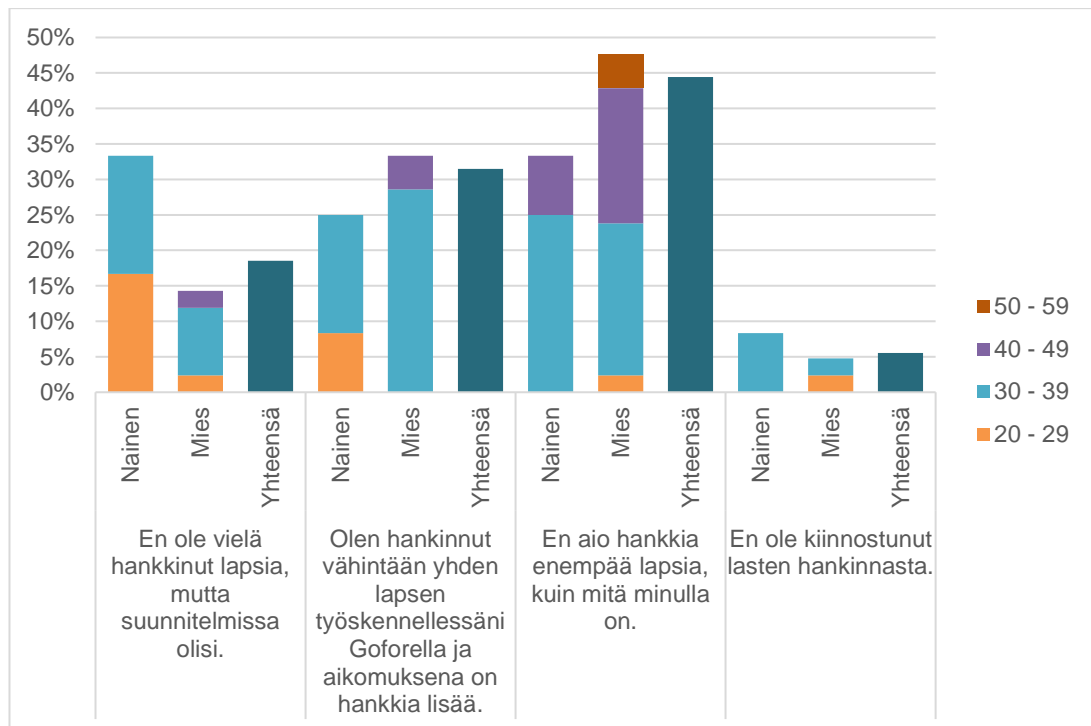
Kuviosta 5 ilmenee, että enemmistö vastaajista on joko hankkinut lapsia ollessaan Goforella tai ei ole enää kiinnostunut hankkimaan perheenisäystä. Noin yksi viidestä vastaajasta ei ole kiinnostunut hankkimaan lapsia.

Selkeästi eniten miehet ovat jo hankkineet haluamansa määrän lapsia, mutta myös runsas kolmannes miehistä haluaa lisää lapsia tai ylipäätänsä aloittaa perheen perustamisen. Naisten vastaukset jakautuvat tasaisemmin. Huomattava ero verrattuna miehiin löytyy siinä, että naiset eivät ole vielä hankkineet lapsia, mutta suunnitelmissa olisi. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Perhetaustan jakauma sukupuolen mukaan (%).

Kuvioissa 4 ja 5 tarkasteltiin vastaajien ikäjakaumaa ja perhetaustaa erikseen. Kuviosta 6 on nähtävissä sukupuolten ikäjakaumat eri perhetaustan mukaan. Kaikki naisvastaajat iältään 20 - 29 vuotta ovat joko suunnittelemassa perheen perustamista tai haluavat hankkia lisää lapsia. 20 - 29-vuotiaiden miesten vastaukset taas vaihtelevat perheen suunnittelusta kiinnostumattomuuteen hankkia lapsia ollenkaan tai enempää. Niin miesten kuin naisten perhetaustat ikäluokassa 30 - 39 vuotta ovat jakautuneet suhteellisen tasaisesti, mikä on linjassa suomalaisten keskimääräiseen lastenhankintaikäen (ks. luku 5.3). Miesten vanhempi vastaajakunta (40 - 49 ja 50 - 59 vuotta) on painottunut elämäntilanteeseen, jossa enempää lapsia ei haluta, mutta vastaajissa on muutamia poikkeuksia, jotka vielä suunnittelevat perheenisäystä.

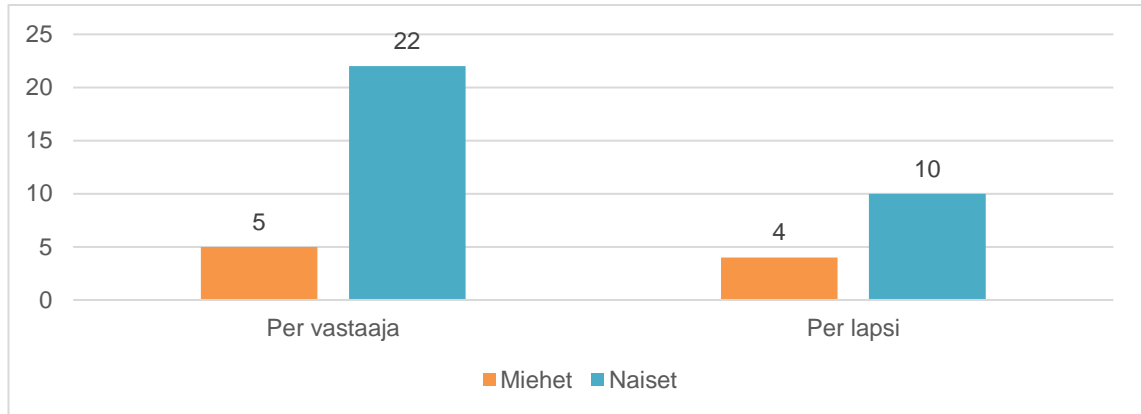


Kuvio 6. Sukupuolten ikäjakauma perhetaustan mukaan (%).

Pidettyjen perhevapaiden pituuksia kysyttiin avoimella kysymyksellä, jolloin osallistujat saivat vapaasti selittää haluamallaan tavalla, minkä verran he olivat käyttäneet perhevapaita, jos olivat. Kysymystyyppi kuitenkin teki vastausten analysoinnin haasteelliseksi ja mahdollisti vääринymmärryksiä ja osittain virheellisiä tai vaikeasti ymmärrettäviä vastauksia. Parempi vaihtoehto kysymysasettelua ajatellen olisi ollut suljettu kysymys, mutta mahdollisuus vääринymmärryksiin olisi silti ollut olemassa niin termistössä kuin kysymyksessäkin.

Vastauksista nousi esille useita eri kombinaatioita yhdistellä perhevapaita ja hoitovapaita. Kuviossa 7 nähdään, että keskiarvo miesten pitämien vapaiden pituuksissa on naisiin verrattuna alhaisempi. Toisaalta vapaiden keskiarvo on suomalaisten isien pitämiin perhevapaisiin verrattuna korkea (Kela 2018a), mikä voi kuvastaa yrityksen onnistunutta perhemyönteistä imagoa. Miesten käytettyjen perhevapaiden pituus ei muutu juurikaan, oli kyseessä sitten yhden henkilön pitämät vapaat vai yhtä lasta kohden pidetyt vapaat. Naisilla tämä muutos on suuri, mikä on selitettävissä sillä, että jotkut ovat hankkineet useampia lapsia ja täten kasvattaneet käytettyjen vapaiden pituuksia. (Kuvio 7.) Kyselyyn vastanneista naisista 50 prosenttia ja miehistä 33 prosenttia ei ole pitänyt

perhevapaita lainkaan, ja heitä ei otettu huomioon perhevapaiden pituuksia laskettaessa. Vastauksien tulkinnasta on myös jätetty pois pituuksien epäselvät ja epämääräiset ilmaukset, joista ei ole voinut ottaa edes suuntaa antavaa olettamusta.

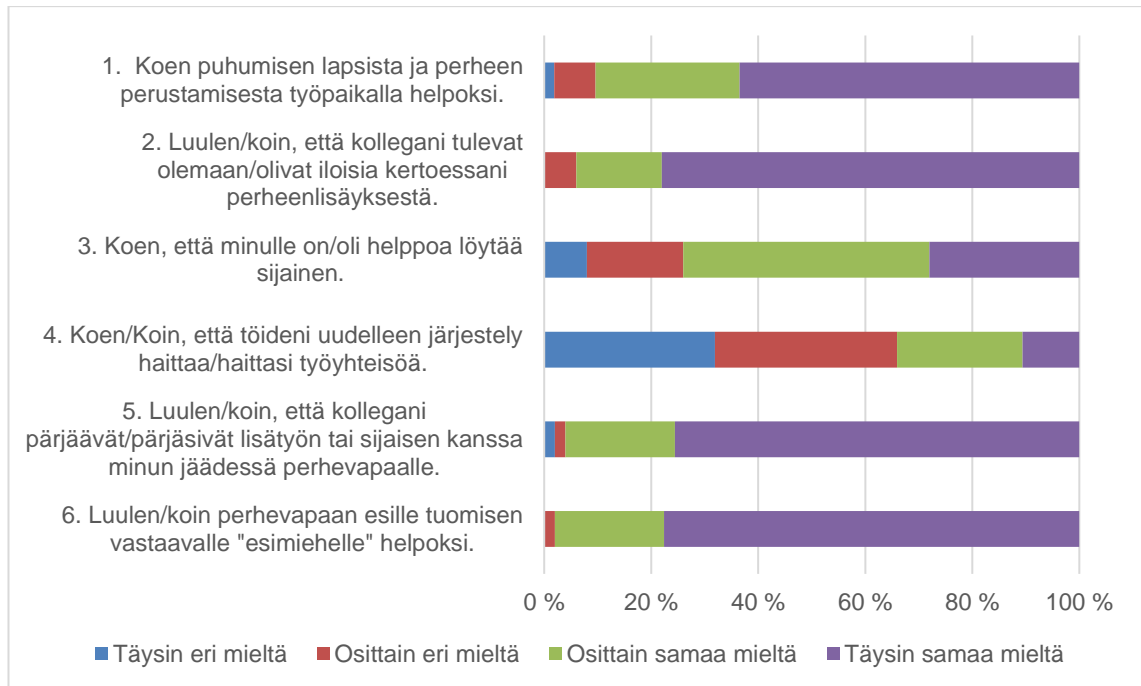


Kuvio 7. Pidettyjen perhevapaiden keskiarvoinen pituus kuukausina (mukaiillen liite 5).

5.4 Asenneilmapiiri

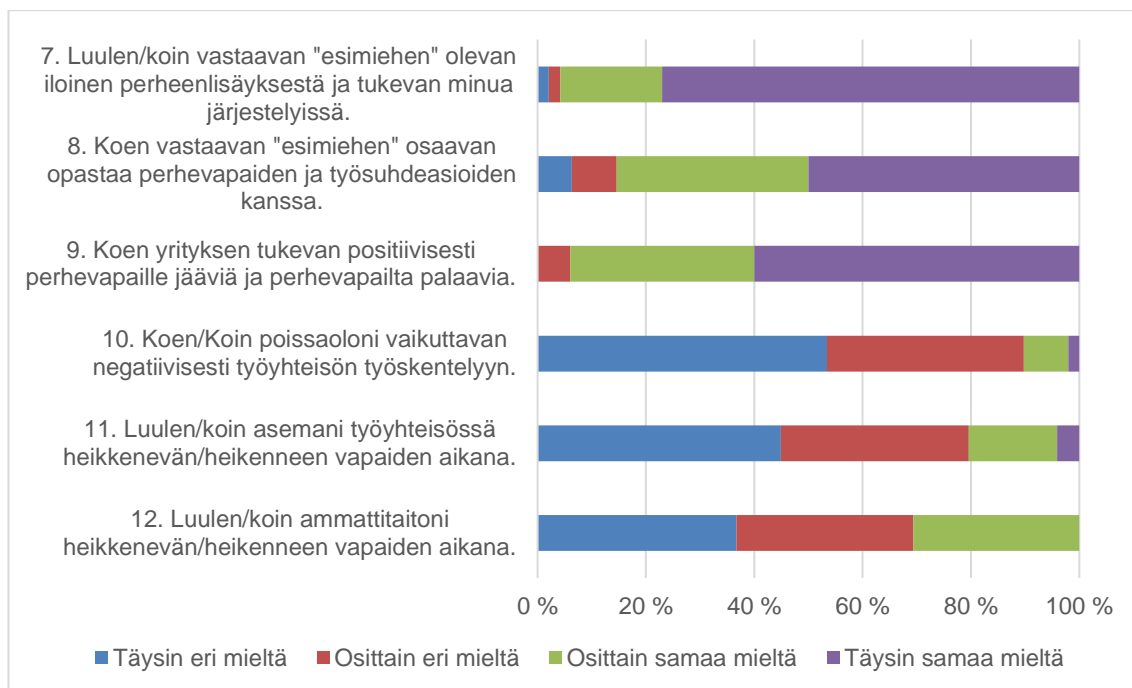
Asenneilmapiiriä selvittäessä käytettiin apuna väittämiä ja Likert-asteikkoa (täysin eri mieltä - osittain eri mieltä - osittain samaa mieltä - täysin samaa mieltä). Väittämiä oli yhteensä 12, ja ne on käsitelty kuvaajissa 8 ja 9. Analyysissä ei käytetty keskilukuja, vaikkakin ne havainnollistaisivat väittämien tyypillisiä vastausjakautumia, vaan jokaisen väittämän kaikki Likert-asteikon vaihtoehdot esitetään suhteellisena frekvenssijakaumana (Holopainen ym. 2014, 42 - 43, 71).

Kuviosta 8 nähdään, että pääasiallisesti vastaajat kokevat työyhteisön asennoituvan positiivisesti uutisiin perheen perustamisesta ja sen tuomista muutoksista työskentelyyn. Hieman mielipiteitä kuitenkin jakoi kokemus helppoudesta löytää sijainen (väittäjä 3) ja töiden uudelleenjärjestelyn haitta-asteesta (väittäjä 4). (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Vastaajien mielipiteet Goforen asenneilmapiiristä perheen perustamista kohtaan, väittämät 1 - 6.

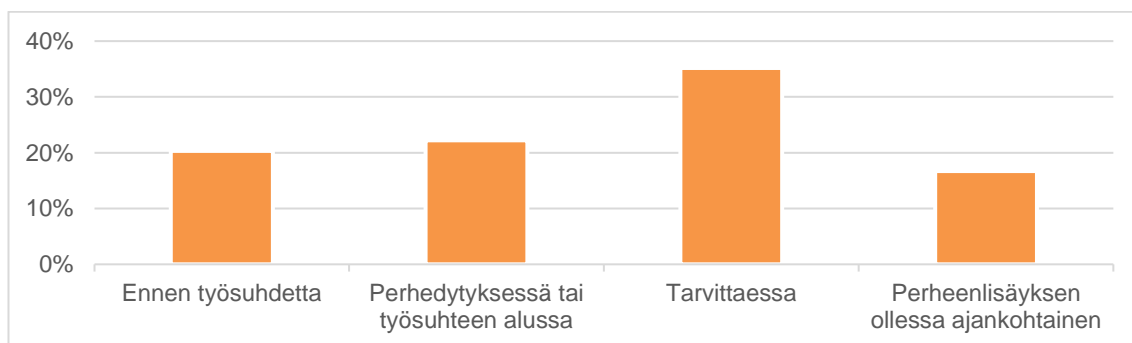
Kuviosta 9 nähdään vastaajien kokevan people personin, eli niin kutsutun esimiehen, olevan positiivisesti asennoitunut perheenisäykseen ja halukas ja osaava auttamaan perheenisäyksen tuomissa työuraa koskevissa haasteissa. Enemmistö vastaajista ei koe perhevapaiden suuremmin vaikuttavan heidän ammattitaitoonsa tai asemaansa työyhteisössä. Osa vastaajista kuitenkin kokee ammattitaitonsa hieman heikkenevän vapaiden aikana. Yrityksen perhevapailta palaaville tarjoama tuki, joka on koettu positiiviseksi, voisikin sisältää osaamisen päivitystä ohjelmistoihin. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Vastaajien mielipiteet Goforen asenneilmapiiristä perheen perustamista kohtaan, väittämät 7 - 12.

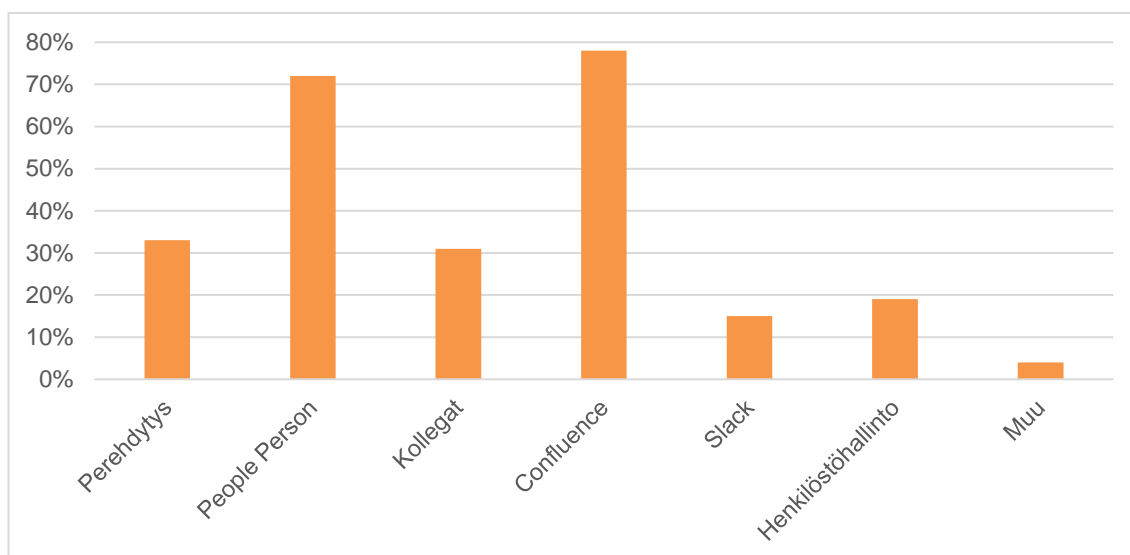
5.5 Sisäinen tiedotus perhevapaakäytänteistä

Kysyttäessä, missä vaiheessa työsuhdetta olisi hyvä saada tietää yrityksen tarjoamista perhekäytänteistä ja -vapaista, olivat vastaukset moninaisia. Vastauksista nousi esille neljä pääteemaa: tiedonsaanti ennen työsuhdetta, tiedonsaanti perehdytyksessä tai työsuhteen alussa, tiedonsaanti tarvittaessa ja tiedonsaanti perheenisäyksen ollessa ajankohtainen. Näihin pääteemoihin päädyttiin liitteen 6 vastausten pohjalta. Vastaajat kokivat parhaaksi hetkeksi saada tietoa tarvittaessa (35 %) ja perehdytyksessä tai työsuhteen alussa (22%). 19 prosenttia vastaajista jätti vastaamatta kysymykseen. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Vastaajien kokemukset sopivasta työuran vaiheesta saada tietoa perhevapaista ja -käytännöistä (%). (liite 6).

Sisäistä tiedotusta ja sen eri väylien toimivuutta selvittäessä selkeästi eniten vastaajat luottivat yrityksen People Personiin, niin sanottuun esihenkilöön, ja Confluenceen. Confluence on australialaisen Atlassian-ohjelmistoyrityksen luoma selainpohjainen tiimityöskentelyyn ja tiedon säilyttämiseen tarkoitettu työkalu, jota työntekijät voivat itse muokata annettujen käyttöoikeuksien mukaan (Atlassian). Kuvio 11 nähdään, että People Personin ja Confluencen jälkeen helpoin väylä tiedon välittymiseen olisi perehdytyksessä tai kollegoiden kautta. Vain harva vastaaja lähtisi hakemaan tietoa henkilöstöhallinnolta tai Slackista. Slack on organisaatioille suunnattu sisäisen viestinnän pikaviestintäsovellus, jota voi käyttää sekä puhelimella, että tietokoneella kaikenlaiseen keskusteluun ja tiedostojen jakamiseen (Slack). Muiksi helpoiksi tietolähteiksi nousivat valtion ja KELAn viralliset sivut. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Helpoin väylä saada tietoa perhevapaista ja -käytännöistä (%).

5.6 Goforen perhevapaakäytännöt

Yrityksen jo olemassa olevista perhevapaakäytännöistä ja -etuuksista selkeästi eniten (83 %) vastaajat käyttäisivät tai käyttivät joustavia työaika- ja lomajärjestelyjä. Työpuhelinta tai -tietokonetta tai molempia käyttäisi perhevapaiden ajan 80 prosenttia vastaajista. Perheille suunnatuissa vapaa-ajan tapahtumissa kävisi tai kävi 59 prosenttia vastaajista. Myös yrityksen tapahtumiin vanhempainvapaan aikana osallistui tai osallistuisi 59 prosenttia vastaajista. Kolmen viikon palkallinen isyysvapaa ja äitiyslomalla palkanmaksun ajan jatkuvat työsuhde-edut voidaan todeta olevan kaikille tärkeitä saatujen vastausten ja sukupuolijakauman mukaan. (Taulukko 1.) Saaduista vastauksista on havaittavissa

vastaajien arvostusta joustoihin työsuhteessa niin työn osa-aikaisuudessa, kuin lomajärjestelyissä. Myös tahto olla osa työyhteisöä myös perheen perustamisen jälkeen on vahvasti esillä.

Taulukko 1. Perhevapaakäytänteiden ja -etuuksien suosio perhevapaiden aikana.

N = 54	Käytti tai käyttäisi, %
Kolmen viikon palkallinen isyysvapaa	76
Äitiyslomalla palkanmaksun ajan jatkuvat työsuhte-edut	24
Työpuhelimien- ja/tai -tietokoneen käyttö perhevapaiden ajan	80
Osa-aikainen työ	57
Joustavat työaika- ja lomajärjestelyt	83
Osallistuminen yrityksen tapahtumiin myös vanhempainvapaalla	59
Yhdessä sovittu säännöllinen yhteydenpito pitkän perhevapaan aikana	26
Uudelleen perehdytys/coaching töihin paluun yhteydessä	46
Perheille suunnatut vapaa-ajan tapahtumat	59

Kyselyssä oli jatkona avoin kysymys, jossa kysyttiin muita mahdollisia asioita ja tekijöitä, joita olisi voitu ottaa huomioon tai tehtävän vapaiden aikana, niitä ennen tai niiden jälkeen. Esille nousivat omien töiden huolellinen ja varhainen suunnittelu, joka koski niin sijaisuuksia vapaiden aikana, kuin työn jatkumista vapaiden jälkeen, jolloin ei niistä tarvitsisi huolehtia vapaiden aikana. Myös perheen oman jaksamisen tukemiseksi toivottiin yritykseltä panostusta. Eräs vastaaja toivoi lastenhoitoapua, jotta vanhempi pääsisi yrityksen tapahtumiin, toinen taas unikoulua perheen arjen sujuvoittamiseksi. Esille nousi myös huoli perheille suunnattujen vapaa-ajan tapahtumien kokemasta inflaatiosta ja ”ryyppyjuhliin” painottuvasta tarjonnasta. Kuitenkin yrityksen imagoon sopivasti eräs vastaajista kirjoitti: ”Toivoisin, että isille ja äideille olisi tarjolla täsmälleen samat perhevapaadut. TiPal TES toki syrjii isiä, mutta Goforen ei tarvitse niin tehdä.”. Kommentissa nousee esille tahtotila saavuttaa tasa-arvo yrityksen sisällä, erityisesti perhevapaakäytänteissä.

5.7 Toiveita Goforen perhevapaakäytänteiden kehittämiseen

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä kartoitettiin muita asioita, joita ei ollut joko kysytty tai jotka vastaaja kokisi tärkeäksi tuoda esille. Eräs vastaaja toivoisi huomionosoitusta työntekijöille, jotka eivät aio hankkia tai eivät voi hankkia lapsia. Hänen mukaan kyseessä voisi olla lyhyt vapaa koiran tai koiranpennun hankinnan yhteydessä ja vapaa voisi olla kaikkien käytettävissä. Eräs toinen myös toivoisi tukea lapsettomuushoidoissa käyville, ettei heidän tarvitsisi tehdä hoitoihin kuluvia työtunteja erikseen sisään, vaan että ne voisi hoitaa niin sanotusti ”työajalla”.

Kysymyksen vastauksissa ilmeni tyytyväisyys asenneilmapiiriä kohtaan. Eräs vastaaja kehui Goforen suhtautumista lasten sairasteluista aiheutuviin poissaoloihin töissä, mutta ilmaisia tyytymättömyyttään järjestelmän kankeuteen.

Muutama ajatuksensa vastaukseen kirjoittaneista vastaajista koki, ettei perheellisille järjestetä enää tarpeeksi tapahtumia eikä niistä tiedoteta tarpeeksi. Ennen oli Särkänniemi-päiviä ja toimiston perhepäiviä, mutta tällä hetkellä tapahtumat tuntuvat painottuvan alkoholin ympärille. Esille myös nousi toive uusien vanhempien vertaistuen hyödyntäminen niinkin isossa yrityksessä kuin Gofore.

5.8 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen onnistumisen ja toistettavuuden arviointiin käytetään validiteettia ja reliabiliteettia. Validiteetilla arvioidaan, kuinka hyvin on onnistuttu mittaamaan ja tutkimaan juuri sitä, mitä piti mitata. Validiteetin ollessa suuri, on onnistuttu saamaan käsite ja muutuja vastaamaan toisiaan. Validiteettiin vaikuttaa se, kuinka ja koska mittaria on käytetty ja millä tavalla se on tavoittanut kohteen. Epäonnistunut otanta, huono ajankohta ja mahdolliset henkilökemian puutteet voivat heikentää selvityksen pätevyyttä. Jotta saadaan hyvä kokonaisvaliditeetti selvitykselle, tulee yksittäisten mittarien ja kysymysten validiteetin olla hyvä. (KvantiMOTV 2008; Holopainen ym. 2014, 20.)

Reliabiliteetti taas kuvastaa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen reliabiliteetin ollessa suuri, sillä voidaan saada samankaltaisia tuloksia useilla eri mittauskerroilla ilman, että olosuhteet tai satunnaisvirheet vaikuttaisivat tulokseen. Reliabiliteetti voidaan kuitenkin eritellä kahteen osatekijään: stabiliteettiin ja konsistenssiin. Stabiliteetti kuvastaa mittarien ja selvitysten pysyvyyttä ajassa, mutta ei yleensä ole kannattava reliabiliteetin

mittaustapa, koska huono reliabiliteetti voidaan yleensä helpommin selittää ajassa tapahtuneilla muutoksilla, kuin epästabiililla mittarilla. Konsistenssi taas kuvastaa selvityksen yhtenäisyyttä, eli sitä mittaako mittari tai selvitys kokonaisuudessaan sama asiaa. Huomioitavaa kuitenkin on, että stabiili selvitys ei välttämättä ole konsistentti, eikä konsistentti selvitys stabiili. (KvantiMOTV 2008; Holopainen ym. 2014, 20.)

Tämän opinnäytetyön validiteetti voidaan arvioida hyväksi. Saadut vastaukset osoittavat vastaajajoukon ymmärtäneen kysymykset halutulla tavalla, lukuun ottamatta kysymystä pidettyjen perhevapaiden pituuksista, mihin on vahvasti vaikuttanut kysymysmuoto. Kuitenkin luoduilla kysymyksillä on onnistuttu saamaan vastaukset tutkimuskysymyksiin ja tutkimusongelmaan ja täten luomaan tavoitteiden mukaiset johtopäätökset.

Tämän opinnäytetyön reliabiliteetti on hyvä. Käsitellyn aiheen ollessa jatkuvasti muuttuva ja päivittyvä niin yhteiskunnallisesti kuin yrityksen sisällä ei voida olla varmoja, että pitkällä aikajänteellä tulokset vastaisivat enää toisiaan. Voidaan kuitenkin olettaa tuloksen olevan samankaltainen, jos kysely toistettaisiin uudestaan lyhyen aikavälin kuluessa ja eri otantajoukolla samasta yrityksestä.

6 Lopuksi

6.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Goforen perhevapaakäytänteiden nykytila henkilöstön näkökulmasta. Tähän pyrittiin tekemällä nykytila-analyysi nykyisille perhevapaakäytänteille ja työyhteisön asenneilmapiirille perheen perustamista ja siihen liittyviä muuttujia kohtaan. Lisäksi selvitettiin, miten henkilöstö kokee saavansa parhaiten tietoa yrityksen perhevapaakäytänteistä ja mitkä jo olemassa olevat käytänteet ja -edut koetaan tarpeellisiksi.

Työelämän tasa-arvoa on varjostanut naisten hitaampi palkkakehitys (Tasa-arvobarometri 2017, 69) ja erityisesti nuorten, niin sanotusti synnytysikäisten, naisten lisääntynyt uusien työsuhteiden määräaikaisuus miehiin verrattuna (Lammi-Taskula & Salmi 2013). Toisaalta myös miehiin kohdistuvassa tasa-arvossa on paikoin kehitettävää. Perheen perustaminen ja lapsen hoitoon osallistuminen ajatellaan Suomessa edelleen kuuluvan äidille (Hakovirta & Salin & Ylikännö 2016, 236 – 237), mikä näkyy yhteiskunnassa isien

alhaisena vapaiden käyttönä (Kela 2018a). Opinnäytetyössä selvitettiin, millainen asenneilmapiiri työyhteisössä on perheen perustamista kohtaan. Tuloksista selviää, että tilanne ei kuitenkaan Goforella ole niin hälyttävä, vaan isät rohkeasti käyttävät perhevapaita ja heitä kannustetaan siihen (kuvio 7; kuvio 8; kuvio 9). Työntekijät myös kokevat, ettei heidän poissaolostaan koidu haittaa muulle työyhteisölle ja että perheenlisäyksestä ollaan aidosti onnellisia.

Opinnäytetyössä selvitettiin, miten henkilöstö kokee saavansa parhaiten tietoa ja tukea perheen perustamiseen liittyvistä työelämän kysymyksistä, mitä yrityksen perhevapaatuksia käytetään ja mitkä niistä koetaan tarpeellisiksi. Perhevapaat ja niistä tiedottaminen koetaan Goforella toimivaksi kokonaisuudeksi (kuvio 11; taulukko 1). Henkilöstölle on runsaasti väyliä saada tietoa itseään askarruttavista asioista, eniten kuitenkin tietoa haetaan yrityksen intrasta, Confluencesta. Myös enemmistölle jo olemassa olevia perhevapaakäytänteitä on käyttöä. Tarpeellisimmiksi vastaajat kokivat työpuhelimen, -tietokoneen tai molempien käytön perhevapaiden aikana sekä joustavat työaika- ja lomajärjestelyt ja osallisuuden työyhteisöön myös vapaiden aikana. Työntekijöiltä itseltään kuitenkin nousi useita kehitysehdotuksia uusiksi perhemyönteisyyttä lisääviksi käytänteiksi (ks. luku 5.6 & 5.7), jotka eivät rajoitu vain perinteiseen, lain määrittelemään vanhempi-lapsi-perheeseen, vaan kattaisivat myös lapsettomuushoitojen ja erilaisten perhekokonaisuuksien tukemisen.

6.2 Pohdinnat ja jatkoselvitysehdotukset

Tilastokeskuksen ja Väestöliiton määritelmät perheestä poikkeavat toisistaan laajuudeltaan, mutta keskittyvät silti vahvasti vanhempi-lapsi-kokonaisuuteen (Tilastokeskus a; Väestöliitto a). Yritykset eivät vielä ole kerenneet ottaa huomioon perhevapaisissa muita ”perheen” osa-alueita kuin lapset ja lasten hoidon. Jokaisella tulee eteen omien vanhempien vanheneminen, ja tällöin olisi tärkeätä voida auttaa heitä henkilökohtaisten tarpeiden mukaisesti. Olisi myös työntekijäkuvalle kannattavaa olla välillisesti mukana ihmisen elinkaareissa ja tukea työntekijää silloin, kun sille on tarvetta, ja samalla lunastaa yrityslupaus (Priyadarshi 2011, 511; Lagerström & Vilja 2017).

Tasa-arvo työelämässä (ks. luku 2.4) ei ainoastaan kosketa miesten ja naisten eroja, vaan mukaan voidaan ottaa perheellisten ja perheettömien tasa-arvo. Kyselylomakkeen vastauksissa nousi esille huomio perheellisten tukemisesta ja varjoon jääneistä lapset-

tomista työntekijöistä. Olisiko yritykselle sittenkin kannattavaa olla täysin perhemyönteinen työpaikka ja tukea perheitä myös lastenhankinnan vaikeuksissa ja antaa tukensa työntekijän hedelmöityshoitoihin? Onnistunut ja aito perhemyönteinen työnantajakuva kuitenkin luodaan suuresti henkilöstön avulla ja heidän näkemyksestään perhemyönteisyydestä (Korpi ym 2012, 67).

Opinnäytetyössä käsitelty aihe on laaja, moniulotteinen ja kokonaisuutena ajan kanssa muuttuva. Perhevapaita koskevat lait päivittyvät, yhteiskunnan asenteet muuttuvat ja yritysten tahtotila muuttaa omaa brändiään vaihtelevat. Uusien opinnäytetöiden tai tutkimusten aiheita ja suuntia on monia, joita voi lähteä työstämään. Mielenkiintoista olisi nähdä samankaltainen nykytila-analyysi muutaman vuoden päästä nyt tarkastellusta yrityksestä tai toisesta samankaltaisesta yrityksestä. Muina selvitysehdotuksina voisi olla uusien perhevapaakäytänteiden kehittäminen ja jalkauttaminen tai työyhteisön asenneilmapiiriin muutosjohtamisprosessi, joka koskee perhevapaita ja tasa-arvoa.

6.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan oppimiskokemus. Kokonaisuutta ei voi kuvailla sataprosenttisesti onnistuneeksi, mutta lopputuotos on tarkoituksenmukainen ja tavoitteet saavuttava. Opinnäytetyön aikataulu venyi oman työn- ja ajanhallinnan takia. Myöhempi aloitusajankohta olisi voinut toimia paremmin kokonaisuutta ajatellen, vaikkakin koen, että kyselytutkimus oli hyvä tehdä toteutettuna ajankohtana.

Opinnäytetyön kirjoittamisprosessi ei noudattanut ajateltua järjestystä, minkä huomasin vaikuttavan lopulliseen analyysiin ja kyselylomakkeeseen jonkin verran. Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin, vaikka tavoitteet muuttuivat työn edetessä useampaan otteeseen. Koen, että olisin pystynyt tekemään laadukkaampaa analyysia, jos olisin kirjoittanut viitekehysten ja tutustunut eri tutkimusmenetelmiin ennen kyselylomakkeen luontia. Kyselylomake itsessään oli riittävä opinnäytetyöhön ja siitä saatua aineistoa oli helppo jälkikäteen käsitellä useista eri näkökulmista. Lopullinen kirjoitusprosessi tapahtui rivakasti, kun pääsi keskittymään vain opinnäytetyöhön.

Lähteet

Atlassian. Confluence. Ominaisuudet. <https://fi.atlassian.com/software/confluence/features>. Luettu 6.3.2019.

Edelläkävijä 2018. Goforelaisten kokemuksia perhevapaista. Sähköpostin liite 19.3.2018. Liite 3.

E-lomake. Mikä on E-lomake 3. <https://e-lomake.fi/web/mika-on-e-lomake-3.html>. Luettu 19.2.2019.

Emine 2018a. Susanna Rantanen – Emine Oy. <https://emine.fi/podcast30/susanna-rantanen-emine-oy/>. Luettu 28.2.2019.

Emine 2018b. Vaikuttava työnantajabrändi©. <https://emine.fi/palvelut/vaikuttava-tyonantajabrändi/>. Luettu 28.2.2019.

Gofore 2018a. Johda. Silmät auki ja katse eteenpäin. <https://gofore.com/palvelut/johda/>. Luettu 26.10.2018.

Gofore 2018b. Koulutukset. Kehittäjältä kehittäjälle. <https://gofore.com/koulutukset/>. Luettu 26.10.2018.

Gofore 2018c. Liiketoimintakatsaus. <https://gofore.com/sijoittajat/yhtio-sijoituskohteena/liiketoimintakatsaus/>. Luettu 26.10.2018.

Gofore 2018d. Muotoile. Ihmislähtöistä suunnittelua. <https://gofore.com/palvelut/muotoile/>. Luettu 26.10.2018.

Gofore 2018e. Pilvi. Jotta sinä voit keskittyä olennaiseen. <https://gofore.com/palvelut/pilvi/>. Luettu 26.10.2018.

Gofore 2018f. Rakenna. Nopeasti kehittyen. <https://gofore.com/palvelut/rakenna/>. Luettu 26.10.2018.

Gofore 2018g. Strategia. Gofore tähtää vahvaan kannattavaan kasvuun. <https://gofore.com/sijoittajat/yhtio-sijoituskohteena/strategia/>. Luettu 26.10.2018.

Gofore 2018h. Toimitusjohtajalta. <https://gofore.com/sijoittajat/yhtio-sijoituskohteena/toimitusjohtajalta/>. Luettu 26.10.2018.

Gofore 2018i. Yritys. Tutustu tarinaamme. <https://gofore.com/yritys/>. Luettu 26.10.2018.

Great Place To Work 2017. Suomen parhaat työpaikat 2017 julkistettu. <http://www.greatplacetowork.fi/julkaisut-ja-tapahtumat/blogit-ja-utiset/861-suomen-parhaat-tyoepaikat-2017-julkistettu>. Luettu 26.10.2018.

Hakovirta, Mia & Salin, Milla & Ylikännö, Minna 2016. Miten perhevapaat tulisi jakaa äidin ja isän kesken. Asenteet Suomessa ja muualla Euroopassa. Teoksessa Airio, Ilpo & Haataja, Anita & Saarikallio-Torp, Miia & Valaste, Maria (toim.). Laulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Juvenes Print, Tampere.

Heinonen, Hanna-Mari & Saarikallio-Torp, Miia 2018. Äidit kaipaavat joustoa ja valinnanvapautta perhevapaisiin. [Http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4476](http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4476). Luettu 6.3.2019.

Hirvasnoro, Kai 2018. Syntyvyys romahti tällä vuosikymmenellä, väkiluku laskuun vuonna 2035. *Kansan uutiset* 16.11.2018. <https://www.kansan uutiset.fi/artikkeli/3991785-syntyvyys-romahti-talla-vuosikymmenella-vakiluku-laskuun-vuonna-2035>. Luettu 17.1.2019.

Holopainen, Martti & Nummenmaa, Lauri & Pulkkinen, Pekka 2014. Tilastollisten menetelmien perusteet. Sanoma Pro, Helsinki.

IBM. IBM SPSS Statistics. Overview. <https://www.ibm.com/fi-en/marketplace/spss-statistics>. Luettu 6.3.2019.

Jantunen, Heikki 2018. Tasa-arvovaltuutettu: Perhemyönteisyys vaikuttaa työnantajakuvaan. *Verkkouutiset* 19.3.2018. <https://www.verkkouutiset.fi/tasa-arvovaltuutettu-perhemyoenteisyys-vaikuttaa-tyonantajakuvaan/>. Luettu 17.1.2019.

Kela 2018a: Isien osuus perhevapaista kasvanut vain vähän. Tilastokatsaus. Julkaistu 9.11.2018. [Http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018110547264](http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018110547264). Luettu 27.2.2019.

Kela 2018b: Lapsiperheiden tuet. Perhe-etuudet ja tuet lapsen sairastuessa. Esite. https://www.kela.fi/documents/10180/0/Lapsiperheiden_tuet_esite_Kela.pdf/f6b6bf24-b753-482a-bfa4-b60aa3dc3893. Luettu 17.1.2019.

Kela 2018c. Perhevapaat jakautuvat epätasaisesti. <https://www.kela.fi/perhevapaat-tie-topaketti>. Luettu 20.1.2019.

Kela 2018d. Vanhempainpäiväraha. <https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat>. Luettu 17.1.2019.

Kela 2019a. Isyysraha. <https://www.kela.fi/isyysraha>. Luettu 17.1.2019.

Kela 2019b. Äitiysraha. <https://www.kela.fi/aitiysraha>. Luettu 17.1.2019.

Kela 2019c. Vanhempainpäivärahojen saajat ja maksetut päivärahat. Kelasto-raportit. [Http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT124AL](http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT124AL). Liite 1.

Kela 2019d. Lastenhoidon tukien saajat ja maksetut tuet. Kelasto-raportit. [Http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT113AL](http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT113AL). Liite 1.

- Kiander, Jaakko 2018. Syntyvyyden lasku muuttaa väestöennustetta ja kestävyysarvioita. Parempaa elämää -blogi 16.11.2018. [Http://parempaa-elamaa.org/2018/11/16/vaestoennuste/](http://parempaa-elamaa.org/2018/11/16/vaestoennuste/). Luettu 17.1.2019.
- Korpi, Teemu & Laine, Tom & Soljasalo, Jenni 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Management Institute of Finland MIF, Helsinki.
- KvantiMOTV 2003. Otos ja otantamenetelmät. Päivitetty 2.9.2003. [Https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmät.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmät.html). Luettu 27.3.2019.
- KvantiMOTV 2007. Mittaaminen. Muuttujien ominaisuudet. Päivitetty 18.2.2007. [Http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html). Luettu 27.3.2019.
- KvantiMOTV 2008. Mittaaminen. Mittarin luotettavuus. Päivitetty 2.8.2007. [Https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html). Luettu 27.3.2019.
- Lagerström, Ilkka & Vilja, Erja 2017. Webinaaritallenne: Työnantajan merkitys asiantuntijoiden rekrytoinnissa. Barona. 15.12.2017. [Https://www.youtube.com/watch?time_continue=22&v=SDRak1rAoFE](https://www.youtube.com/watch?time_continue=22&v=SDRak1rAoFE). Katsottu 24.7.2018.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna 2013. 13 Perhevapaat ja sukupuolten tasa-arvo. Teoksessa Pietiläinen, Marjut (toim.). Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus: Helsinki. 187 - 194.
- Närvi, Johanna & Salmi, Minna 2017a. Pienten lasten vanhempien mielipiteet perhevapaoiden kehittämisestä vuonna 2013. Teoksessa Närvi, Johanna & Salmi, Minna (toim.). Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 4/2017. Juvenes Print - Suomen yliopistopaino Oy, Helsinki, 213 - 228.
- Närvi, Johanna & Salmi, Minna 2017b. Johdanto. Perhevapaat, työelämä ja sukupuolten tasa-arvo. Teoksessa Närvi, Johanna & Salmi, Minna (toim.). Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 4/2017. Juvenes Print - Suomen yliopistopaino Oy, Helsinki. 8 - 35.
- Priyadarshi, Pushpendra 2011. Employer brand image as predictor of employee satisfaction, affective commitment & turnover. The Indian Journal of Industrial Relations 46 (3), 510 - 522. [Https://www.jstor.org/stable/41149467](https://www.jstor.org/stable/41149467). Luettu 27.3.2019.
- Rantanen, Susanna 2018. 6 asiaa, joista työnantajakuvan kehittäminen alkaa – podcast jakso 34. Podcast-tallenne 5.2.2018. Emine. [Https://emine.fi/podcast34/](https://emine.fi/podcast34/). Viitattu 15.1.2019.
- Salminen, Erkki 2018. Perhemyönteinen työpaikka. Diasarja Edelläkävijä-kampanjan lanseeraus 19.3.2018. Sähköpostin liite 19.3.2018. Liite 2.

Slack. Why Slack? <https://slack.com/features>. Luettu 6.3.2019.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Perhevapaauudistusta valmisteleva työryhmä. STM095:00/2017. <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM095:00/2017>. Luettu 22.1.2019.

Summanen, Kasper 2017. Uusi perhevapaamalli voimaan 2019 – naisten ja miesten yhteenlaskettu työssäkäynti lisääntyy. Verkkouutiset. Päivitetty 14.9.2017. <https://www.verkkouutiset.fi/uusi-perhevapaamalli-voimaan-2019-naisten-ja-miesten-yhteenlaskettu-tyossakaynti-lisaantyy-69543/>. Luettu 23.7.2018.

Suomen YK-liitto. Tasa-arvo. <https://www.ykliitto.fi/yk70v/sosiaalinen/tasa-arvo>. Luettu 10.11.2018.

Sutinen, Teija 2019. Työelämä on avain syntyvyyden nousuun – suomalaiset haluavat työhön lisää joustavuutta ja vähemmän epävarmuutta. Helsingin Sanomat 10.1.2019. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005960551.html>. Luettu 17.1.2019.

Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Luettu 10.11.2018.

Tasa-arvolaki 1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Luettu 12.7.2018.

@Tasa-arvoaltuutettu 2018. Tviitti 19.3.2018. Twitter-mikroblogipalvelu. https://twitter.com/tasaarvo_news/status/975634300283637760. Luettu 23.7.2018.

Tasa-arvoaltuutettu a. Case-esimerkkejä. <https://www.tasa-arvo.fi/fi/web/edellakavija/case-esimerkkeja>. Luettu 5.3.2019.

Tasa-arvoaltuutettu b. Mikä on tasa-arvosuunnitelma. <https://www.tasa-arvo.fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma->. Luettu 6.3.2019.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2019. Tilastotietoa perhevapaiden käytöstä. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus/tilastotietoa-perhevapaiden-kaytosta>. Luettu 20.1.2019.

Tilastokeskus 2018. Findikaattori. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. <https://findikaattori.fi/fi/53>. Luettu 20.1.2019.

Tilastokeskus a. Käsitteet. Perhe. <https://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html#tab1>. Luettu 16.1.2019.

Tilastokeskus b. Isät tilastoissa 2018. https://www.stat.fi/tup/tilastokirjasto/isat_tilastoissa_2018.html. Luettu 7.3.2019.

Tilastokeskus c. Äidit tilastoissa 2018. http://www.stat.fi/tup/tilastokirjasto/aidit_tilastoissa_2018.html. Luettu 7.3.2019.

Väestöliitto 2018. Mitä kaikkea on perheystävällisyys työpaikoilla? <https://www.hyvaky-symys.fi/artikkeli/mita-kaikkea-on-perheystavallisyutta/>. Luettu 11.3.2019.

Väestöliitto 2019. Perheystävällinen työpaikka. Ohjelman eteneminen. <http://www.perheystavallinentyopaikka.fi/ohjelma/eteneminen/>. Luettu 20.1.2019.

Väestöliitto a. Selkokielellä. Perhe ja työ. <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/selkokielella/>. Luettu 16.1.2019.

Väestöliitto b. Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri. http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen_parisuhde/yhteisollinen_ja_yksilollinen_ku/. Luettu 16.1.2019.

Yle 2002. Perhemyönteisyydestä yritysten rekrytointivaltti. Yle Uutisten artikkeliarkisto 19.2.2002. <https://yle.fi/uutiset/3-5119267>. Luettu 17.1.2019.

Yle 2018. Millainen on perheystävällinen työpaikka? Yle Areena -verkkopalvelu 16.3.2018. <https://areena.yle.fi/1-4389818>. Katsottu 17.1.2019.

Vanhempainpäivärahojen ja kotihoidon tuen saajat ja maksetut etuudet 2018

Koko maa, Äiti/Isä: Yhteensä				
Aika	Etuuslaji	Saajat	Korvatut päivät	Euroa/päivä
2018	Yhteensä	144 027	13 995 392	64,94
	Eriyisäitiysraha	199	16 277	71,66
	Äitiysraha	58 711	4 964 669	68,75
	Isyysrahat yhteensä	59 073	1 268 710	82,14
	-Isyysraha äitiys- ja vanhempainrahakaudella	38 120	570 766	79,09
	-Isyysraha vanhempainrahakauden jälkeen	26 490	697 944	84,64
	Vanhempainraha	72 285	7 745 736	59,68
	-Osittainen vanhempainraha	157	11 355	44,07
Koko maa, Äiti/Isä: Isä				
Aika	Etuuslaji	Saajat	Korvatut päivät	Euroa/päivä
2018	Yhteensä	59 640	1 424 017	81,32
	Isyysrahat yhteensä	59 073	1 268 710	82,14
	-Isyysraha äitiys- ja vanhempainrahakaudella	38 120	570 766	79,09
	-Isyysraha vanhempainrahakauden jälkeen	26 490	697 944	84,64
	Vanhempainraha	2 678	155 307	74,58
	-Osittainen vanhempainraha	77	5 694	45,48
Koko maa, Äiti/Isä: Äiti				
Aika	Etuuslaji	Saajat	Korvatut päivät	Euroa/päivä
2018	Yhteensä	84 387	12 571 375	63,09
	Eriyisäitiysraha	199	16 277	71,66
	Äitiysraha	58 711	4 964 669	68,75
	Vanhempainraha	69 607	7 590 429	59,37
	-Osittainen vanhempainraha	80	5 661	42,66
Kelasto-raportit Kela/ Tilasto- ja tietovarastoryhmä/ tilastot@kela.fi / NIT124A				
Valitut tiedot raportille Vanhempainpäivärahojen saajat ja maksetut päivärahat				
Alue: Koko maa				
Aika: Vuosi 2018				
Etuuslaji: Kaikki				
Äiti/Isä: Kaikki				
Ikäryhmä (5-vuotiskäryhmät (16-67)): Yhteensä				
Aluejaotusvuosi: 2019				

Kela 2019c. Vanhempainpäivärahojen saajat ja maksetut päivärahat. Kelasto-raportit.
[Http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT124AL](http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT124AL).

Aika	Tukimuoto	Saajat	Lapset	Maksetut etuudet euroa	Tuki/saaja e/kk	Tuki/lapsi e/kk
2018	Yhteensä	133 481	175 453	304 621 816	321,06	254,07
	Kotihoidon tuki	95 757	133 853	245 768 701	409,15	300,82
	Yksityisen hoidon tuki	18 027	23 119	29 647 661	193,51	158,06
	Joustava hoitoraha	18 174	17 573	19 110 679	181,9	186,12

Kelasto-raportit | Kela/ Tilasto- ja tietovarastoryhmä/ tilastot@kela.fi / NIT113A

Valitut tiedot raportille: Lastenhoidon tukien saajat ja maksetut tuet

Alue: Koko maa

Aika: Vuosi: 2018

Sukupuoli: Yhteensä

Tukien sisältö: Lakisääteiset tuet

Tukimuoto: Kaikki

Tuen osa: Yhteensä

Aluejaotusvuosi: 2019

Kela 2019d. Lastenhoidon tukien saajat ja maksetut tuet. Kelasto-raportit. [Http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT113AL](http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT113AL).

Diasarja Gofore Oyj:n perhevapaakäytännöistä

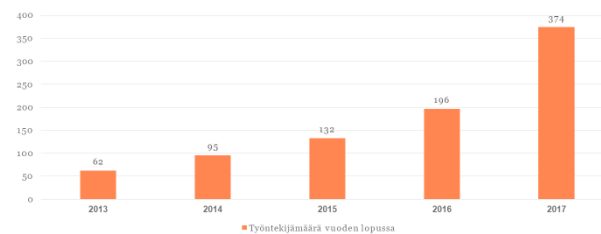


Gofore lyhyesti

- Vuonna 2001 perustettu digitalisaation asiantuntijayritys
- 386 työntekijää (2/2018)
- Kuusi toimistoa neljässä maassa
- Suomen paras ja Euroopan toiseksi paras työpaikka (Great Place to Work 2017)



Kasvumme syntyä ihmisistä



G

Arvomme ohjaavat päivittäistä toimintaamme

1. Gofore on jokaiselle hyvä työpaikka.
2. Gofore elää asiakkaidensa onnistumisista.

G

Perhemyönteisiä käytäntöjämme (1)

- Kolmen viikon palkallinen isyysvapaa
- Isien kannustaminen isyys- ja vanhempainvapaisiin
- Äitiyslomalla työsuhde-edut jatkuvat normaalisti palkanmaksun ajan
- Laitteet (työpuhelin ja -tietokone) työntekijän käytettävissä perhevapaan ajan
- Helppo sopia, ei turhaa byrokratiaa
- Osa-aikainen työ tarvittaessa
- Joustavat työaika- ja lomajärjestelyt
 - "Jos projektile ok, firmallekin ok"

G

Perhemyönteisiä käytäntöjämme (2)

- Perheenlisäyksestä onnitteleminen
- Työntekijät mukaan yrityksen tapahtumiin myös vanhempainvapaalla
- Säännöllinen yhteydenpito pitkän perhevapaan aikana (työntekijää häiritsemättä)
- Pitkiltä perhevapailta palaavien tukeminen työhön palaamisessa
 - Toivotetaan tervetulleeksi ja vastaanotetaan uusien työntekijöiden tavoin
 - Perehdytys ja coaching
- Perheille suunnatut vapaa-ajan tapahtumat

G



Salminen, Erkki 2018. Perhemyönteinen työpaikka. Diasarja Edelläkävijä-kampanjan lanseeraus 19.3.2018. Sähköpostin liite 19.3.2018.

Opinnäytetyökysely Goforen perhevapaakäytännöistä

Hei! Olet osallistumassa opinnäytetyöni kyselytutkimukseen. Olen Mari, Metropolia Ammattikorkeakoulun esimiestyön ja työyhteisön kehittämisen 3. vuosikurssin opiskelija.

Tällä kyselyllä pyrin selvittämään, millainen asenneilmapiiri työpaikallanne vallitsee, millaisia ratkaisuja oikeasti halutaan käyttää ja kuinka tiedonanto eri mahdollisuuksista toimii.

Lomakkeen täyttämiseen menee 5-10 minuuttia.

Kyselyssä ei tulla keräämään nimiä tai muita tunnistettavia tekijöitä.

Kiitoksia vaivannäöstänne!

-Mari

Perustiedot

Sukupuoli: Nainen, Mies, Muu

Ikä: 20 - 29, 30 - 39, 40 - 49, 50 - 59, 60+

Perhetausta:

- En ole vielä hankkinut lapsia, mutta suunnitelmissa olisi.
- Olen hankinnut vähintään yhden lapsen työskennellessäni Goforella ja aikomuksena on hankkia lisää.
- En aio hankkia enempää lapsia, kuin mitä minulla on.
- En ole kiinnostunut lasten hankinnasta.

Pidettyjen perhevapaiden pituus: (avoin tekstikenttä)

Asenneilmapiiri

Tässä osiossa esitän väittämiä, joihin vastataan omakohtaisen kokemuksen tai tuntemuksen perusteella. Väittämien tarkoituksena on havainnoida, millainen asenneilmapiiri perheen hankkimista ja sen tuomia vaikutuksia kohtaan työpaikalla vallitsee.

(Likert-asteikko: Täysin eri mieltä - Osittain eri mieltä - Osittain samaa mieltä - Täysin samaa mieltä)

- Koen puhumisen lapsista ja perheen perustamisesta työpaikalla helpoksi

- Luulen/koin, että kollegani tulevat olemaan/olivat iloisia kertoessani perheenisäyksestä
- Koen, että minulle on/oli helppoa löytää sijainen
- Koen/Koin, että töideni uudelleen järjestely haittaa/haittasi työyhteisöä
- Luulen/koin, että kollegani pärjäävät/pärjäsivät lisätyön tai sijaisen kanssa minun jäädessä perhevapaalle
- Luulen/koin perhevapaan esille tuomisen vastaavalle "esimiehelle" helpoksi
- Luulen/koin vastaavan "esimiehen" olevan iloinen perheenisäyksestä ja tukevan minua järjestelyissä
- Koen vastaavan "esimiehen" osaavan opastaa perhevapaiden ja työsuhdeasioiden kanssa
- Koen yrityksen tukevan positiivisesti perhevapaille jääviä ja perhevapailta palavia
- Koen/Koin poissaoloni vaikuttavan negatiivisesti työyhteisön työskentelyyn
- Luulen/koin asemani työyhteisössä heikkenevän/heikkenen vapaiden aikana
- Luulen/koin ammattitaitoni heikkenevän/heikkenen vapaiden aikana

Sisäinen tiedotus perhevapaakäytännöissä

Missä vaiheessa työsuhdetta haluaisit saada tietää yrityksen tarjoamista perheikäytännöistä ja muista perhevapaista? (avoin tekstikenttä)

Mitä kautta saisit itsellesi tiedon helpoiten?

- Perhedytys
- People Person
- Kollegat
- Confluence
- Slack
- Henkilöstöhallinto
- Muu, mikä?

Lisätietoja: (avoin tekstikenttä)

Goforen perhevapaakäytänteet ennen, perhevapaiden aikana ja niiden jälkeen

Tässä osiossa pyrin selvittämään, mitkä perhevapaakäytänteet koetaan tarpeellisiksi, ja mitkä ei, ja mitä ratkaisuja mahdollisesti tarvittaisiin lisää.

Mitä perhevapaakäytäntöjä luulet käyttäväsi tai käyttit?

- Kolmen viikon palkallinen isyysvapaa
- Äitiyslomalla palkanmaksun ajan jatkuvat työsuhde-edut
- Työpuhelimien- ja/tai -tietokoneen käyttö perhevapaiden ajan
- Osa-aikainen työ
- Joustavat työaika- ja lomajärjestelyt
- Osallistuminen yrityksen tapahtumiin myös vanhempainvapaalla
- Yhdessä sovittu säännöllinen yhteydenpito pitkän perhevapaan aikana
- Uudelleen perehdytys/coaching töihin paluun yhteydessä
- Perheille suunnatut vapaa-ajan tapahtumat

Oliko jotain muuta, mitä olisit toivonut otettavan huomioon tai tehtävän vapaiden aikana, niitä ennen tai niiden jälkeen? (avoin tekstikenttä)

Lopuksi

Jäitkö kaipaamaan jotain kysymystä tai tuliko sinulle mieleen jotain olennaista?

Muuta, mitä? (avoin tekstikenttä)

Taulukko 2. Kyselytutkimukseen vastanneiden työntekijöiden pidettyjen perhevapaiden pituudet

Taulukko 2. Vastajien pidettyjen perhevapaiden pituudet

Vastaus / Miehet	Kesto yhteensä (noin, vko)	Kesto/lapsi (noin, vko)	Lkm
-			14
3 viikkoa	30	3	10
3 viikkoa isyysvapaata (pidetty) + 6 kuukautta isyysvapaata + hoitovapaata (tulossa)	27	27	1
3 vk + 6 kk	27	27	1
4 kk	16	16	1
54 päivää	9	9	1
6 viikkoa	6	6	1
6 kk hoitovapaata, 3 kk vanhempainvapaata	36	36	1
8 viikkoa.	8	8	1
En ole pitänyt vielä perhevapaita Goforella, mutta tarkoitus pitää nuorimman lapsen osalta jäljellä olevia vanhempainvapaapäiviä	0	0	1
Ensimmäisen lapsen osalta 3 vk, toisen ja kolmannen osalta 3 vk + isäkuukausi	15	7	1
Isyysvapaan ja isäkuukauden pitänyt yht. 54 päivää. Isyysvapaan pidin toisella työnantajalla työskennellessäni. Isäkuukauden nykyisessä työpaikassa.	6	6	1
Isän vapaat 54 pv, 6 kk tein 80 % työaika	9	9	1
Kaksi lasta molemmista ne mitä ennen kuului. 3vkoa suoraan syntymästä ja 6 viikkoa vanhempainvapaata.	18	9	1
Minulla on kaksi lasta, ja olen pitänyt perhevapaita yhteensä noin 12 kk verran.	48	24	1
Molempien lasten kanssa 3kk isyysvapaat ja lisäksi vuoden hoitovapaa.	72	36	1
Molempien lasten osalta isyysvapaaviikot lähinnä synnytysten jälkeen, ja sitten kesänä ennen 2v-synttäreitä loput tuetut + muita järjestelyjä 2 kk kotijaksoihin.	18	9	1
Noin puolet vanhempainvapaista ja kaikki isyysvapaat	21	21	1
Pidettynä ekat isyysvapaat 3 vkoa ja 6 vkoa vanhempainvapaata kesällä 2018.	9	9	1
Syntymän yhteydessä 3 vk palkallista lomaa. Reipas puoli vuotta syntymän jälkeen isyysvapaata 4 vk (palkaton, KELA:n tukema).	7	7	1
Keskiarvo (vk)	21	15	Yht. 42
Keskiarvo (kk)	5	4	

Vastaukset / Naiset	Kesto yhteensä (vko)	Kesto/lapsi (vko)	Lkm
Ei ole pitänyt			6
1,5 vuotta ensimmäisestä lapsesta	72	72	1
11kk, 18kk, 15kk	176	59	1
Ennen Goforea: Molemmista lapsista äitiysvapaa eli 2 x 4 kk. Ensimmäisestä lapsesta pidin 4kk äitiysvapaalla (3kk lapsen syntymästä), vanhempainvapaata 5kk (isä piti yhden kk), ja isäkuukauden jälkeen 9kk hoitovapaata (isä piti hoitovapaata vielä 6kk).	88	44	1
Perhetaustaan liittyen vastaisin, että nyt yksi lapsi, josta olen parhaillaan hoitovapaalla. Vielä ei ole suunnitelmia/päätöksiä uusiin perhelisäyksiin.	0	0	1
Sain lapsen työskennellessäni edellisessä työpaikassa, joten pidin perhevapaat pääasiassa silloin. Nyt kuitenkin Goforella olen osa-aikaisella hoitovapaalla ainakin vuoden.	0	0	1
Täydet äitiysvapaat x 3	16	16	1
Keskiarvo (vko)	88	40	Yht. 12
Keskiarvo (kk)	22	10	

Kyselytutkimuksen vastaukset sopivimmaksi ajaksi saada tietoa yrityksen perhevapaakäytännöistä

Taulukko 3. Sopivin aika saada tietoa yrityksen perhevapaakäytännöistä.

Missä vaiheessa työsuhdetta haluaisit saada tietää yrityksen tarjoamista perhekäytännöistä ja muista perhevapaista?	(ei vastausta)	10
	aikaisessa vaiheessa	1
	Alussa	1
	Alussa. Tietoa olisi mielellään saatavilla silloin kun sitä tarvitsee.	2
	Ennen työsopimuksen allekirjoittamista	1
	Ennen työsuhdetta ja sen aikana.	1
	Ennen työsuhteen solmimista, työsuhteen ehdoista ja eduista keskusteltaessa.	1
	Ensimmäisessä työhaastattelussa.	1
	Ensimmäisten kuukausien aikana	1
	Heti aloittaessa.	1
	Heti työsopimusta allekirjoittaessa.	1
	Heti työsuhteen alussa	1
	Jo rekryvaiheessa ja tämän jälkeen heti kun tarvitsen tietoa. Riittävästi tietoa helposti saatavilla kaikille.	1
	Jo töitä hakiessani ja sen jälkeen myös silloin, kun haluan lisää tietoa.	1
	Kun asia on itselle ajankohtainen	3
	Kun itsellä kumpuaa tarve perheenlisäykselle. Jollekin se voi olla työsuhteen alussa, jollakin ehkä 5v päästä työsuhteen alusta?	1
	Kun perheenlisäys rupeaa olemaan ajankohtaista	1
	Kun tarvitsen tietoa	4
	Kun tiedän, että perheeseen on tulossa lapsi. Tätä ennen tullut tieto vain unohtuu. Toinen kertaus voisi olla kun lapsi on syntynyt.	1
	Lain ylittäviltä osilta jo rekrytointivaiheessa. Lisäksi kaikki tieto saatavilla tarvittaessa.	1
	Niin pian kuin mahdollista ja myöhemmin jostain helposti. Eli tietoa miten tiedon saa helposti itse.	1
	Odotusvaiheessa	1
	Perehdytyksen yhteydessä, muuten aina tarvittaessa.	1
	Perehdytyksen yhteydessä.	2
	Perheenlisäyksen ollessa ajankohtaista.	1
	Sekä haastatteluprosessin aikana että työsuhteen alussa. Jos asia ei kiinnosta, niin sitä ei kannata käydä läpi juurta jaksan, mutta tiedon olemassaoloon on hyvä kiinnittää huomiota.	1
	siinä vaiheessa kun tieto raskaudesta on. nyt hyvää tietopakettia ei ollut, vaan tieto oli hajanaista ja sitä piti itse kaivella	1
	Silloin kun minua itseäni kiinnostaa. Oletan että henkilöä, joka ei ole perustamassa perhettä (ainakaan just sillä hetkellä), ei välttämättä kiinnosta nämä asiat.	1
	Silloin, kuin minua kiinnostaa tietää	1
	Silloin, kun tarvitsen tietoa	2
	Tiedon tulisi olla helposti saatavilla alusta asti, ja viimeistään siinä vaiheessa kun otan perhevapaat puheeksi, toivoisin "esimiehen" ohjaavan kyseisen tiedon äärelle.	1
	Tiedon tulisi olla jatkuvasti saatavilla intrassa. Alkuvaiheen perehdytyksessä olisi hyvä muistuttaa myös perhevapaista.	1
	Two months in advance	1
Työpaikkailmoituksesta	1	
Työsuhteen alussa / ensimmäinen viikon aikana	1	
Varmaankin niistä voisi mainita perehdytyksessä ja tarvittaessa kertoa tarkemmin.	1	