

Työn ja perhe- elämän yhteensovittaminen

Tiina Pönni
29.8.2024

MiB MOTHERS
IN BUSINESS



Minusta

- Talent Development Lead, Rovio
- Mothers in Business Kymenlaakson toinen paikallisvastaava
- Inhimillisen työelämän sanansaattaja ja oppimisintoilija
- Aikuiskouluttajan pedagoginen pätevyys, 2023
 - Opetusfilosofia perustui andragogiikkaan
- Master of Science in Economics and Business Administration, 2020
 - Pro Gradu itseohjautuvuudesta
- Yli 10 vuoden kokemus ihmisten ja organisaatioiden kehittämisestä, projektijohtamisesta ja viestinnästä.
- Henkilökohtaisina kiinnostuksen alueina erityisesti kestävä liiketoiminnan kehittäminen ihmislähtöisesti ja yksilöiden ja organisaatioiden muutosmatkan tukeminen.

MiB

Yhteystiedot

LinkedIn:

<https://fi.linkedin.com/in/tiinaponni>

Sähköposti:

tiina.s.ponni@gmail.com

Puhelin:

040 769 6011

MIB

MOTHERS IN BUSINESS



Work like a mom

Työ ja perhe kuuluvat samaan arkeen

MiB

Mothers in Business

Mothers in Business (MiB) on verkosto urasuuntautuneille äideille, joille työn ja perheen yhdistäminen on luonnollinen osa arkea. Me tarjoamme mahdollisuuden työelämätaitojen ja oman osaamisen kehittämiseen ja edistämme äitien asemaa työelämässä ja yhteiskunnassa.

MiB



lukuina 2023



TAPAHTUMISTA
76 ONLINE
31 HYBRIDIÄ
332 LIVEÄ



361 AKTIIVIA
10 TYÖNTEKIJÄÄ



8 YRITYSKUMPPANIA
7 MIB-JÄSENYYDEN
TARJOAVAA YRITYSTÄ



3 MENTOROINTI-
OHJELMAA



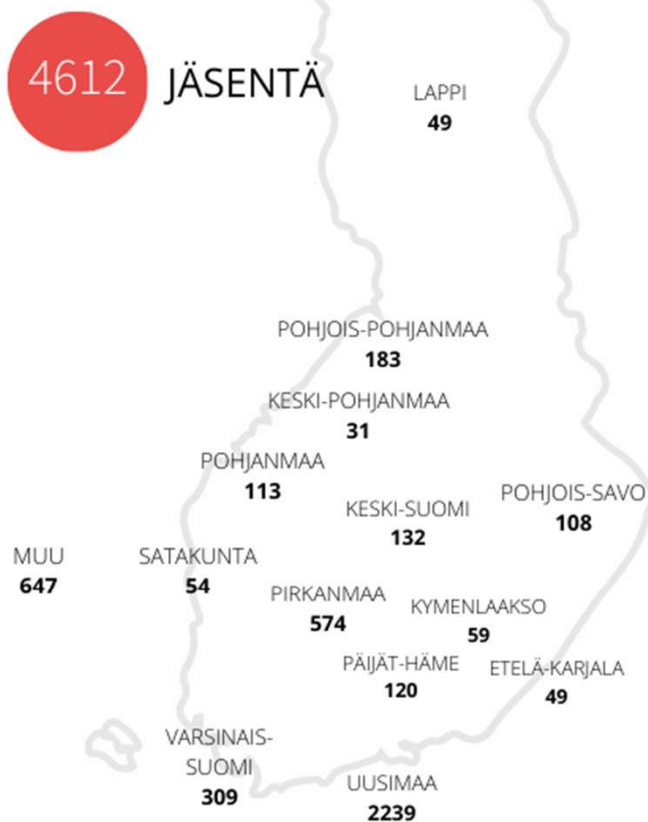
150 MINGLEÄ
691 OSALLISTUMISTA



451 TAPAHTUMAA
14 352 ILMOITTAUTUMISTA
6 866 OSALLISTUMISTA

4612

JÄSENTÄ



WWW.MIB.FI



Kävijät yht.
70 445 -5%

FACEBOOK



MiB sivun seuraajat
11 410 +11%



MiBin ryhmien jäsenet
19 809 +2%

INSTAGRAM



@MiB_ry
7 384 +32%



Paikalliset kanavat
4 763 -8%

MUU SOME



3 309 -4%



15 058 +21%



58 > uusi somealusta!

LISÄKSI



Mediaosumat 40



MiBin valtakunnallinen jäsenkysely 2021 ja 2023

MiB MOTHERS
IN BUSINESS

Lähde: MiBin valtakunnallinen jäsenkysely 09/2023 (685 vastaajaa)

Mitkä asiat työelämässä erityisesti kuormittavat sinua?

1.	Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet	44% vastaajista
2.	Jatkuva kiire	43%
3.	Epäselvä tehtäväkuva ja tavoitteet	38%
4.	Huono johtaminen	37%
5.	Liian suuri työkuorma	37%
6.	Huono aivoergonomia	31%
7.	Työyhteisöön liittyvät ristiriidat	22%
8.	Vaikeus johtaa omaa työtä	20%
9.	Työn epävarmuus	15%
10.	Epäasiallinen kohtelu tai syrjintä	8%

Lähde: MiBin valtakunnallinen jäsenkysely 09/2023 (685 vastaajaa)

Joka 4. vastaajalla (24%) on ollut uupumukseen liittyviä poissaoloja työstä vanhemmaksi tulon jälkeen.

MiB

Lähde: MiBin valtakunnallinen jäsenkysely 09/2023 (685 vastaajaa)

Kokemuksia työn ja perheen ristipaineista

“Työn ja kodin ristikkäiset vaatimukset tuntuvat usein liian suurilta, mutta en kuitenkaan haluaisi esimerkiksi luopua urastani, sillä se on pitkän työn, opiskelujen ja sinnikkyiden tulos, josta olen ylpeä ja joka on iso osa identiteettiäni. Koen jatkuvaa riittämättömyyden tunnetta ja puurran päivästä toiseen oman hyvinvointini kustannuksella”

“Ristiriitaisia fiiliksiä. Haluaisi olla enemmän töissä, mutta samaan aikaan haluaisi olla enemmän läsnä lapsille. Tämän epätasapaino tekee itsestäni välillä ärtyisän, mikä näkyy omassa läsnäolossa lapsille.”

“Pienen lapsen kanssa tuntee riittämättömyyttä sekä työssä että kotona. Päivät ovat suorittamista ja selviytymistä. Työ ei saisi kuormittaa yhtään silloin kun on pieniä lapsia, muuten pakka hajoaa. Äitiyteen asetetaan paljon paineita ja sekin kuormittaa.”

“Lapsiperhearjessa tunnit loppuvat kesken ja riittämättömyys ulottuu jokaiselle elämän osa-alueelle.”

“Suurimmaksi osaksi elämä tuntuu kaaoksen hallinnalta vaikka puitteet ovatkin kunnossa.”

MiB

Lähde: MiBin valtakunnallinen jäsenkysely 2021 (475 vastaajaa)

Kokemuksia työn joustamattomuudesta

“Työpäivien venyminen ja perhe-elämän yhteensovittaminen on aiheuttanut minulle paljon haasteita.”

“Asiantuntijatyössäni ei ole tilaa vapaa-ajalle saati perheelle. Tämä ura tulee jättää perheen perustamiseen, kuten melkein kaikki naiset alalla joutuvat tekemään. Työn yllätyksellisyys aiheuttaa sen, että en millään voi palata nykyiseen työhöni perhevapailta, sillä en voi työskennellä enää iltamyöhään päivittäin. Osa-aikatyö on näin tiiminjohtajana mahdotonta. Voin toki ottaa 80 % palkan mutta tekisin silti vähintään 100 % työaika.”

“Lasten sairastuminen tietää aina iltatöitä ja ylitöissä vietettyjä viikonloppuja. Päiväkotiin ilmoitettuja lasten hakuajoja ei ymmärretä.”

“Vaikka työnantajani on periaatteessa perhemyönteinen, niin silti välillä tuntuu, että töitä pitäisi tehdä kuin lapsia ei olisikaan.”

“Minun odotettiin laittavan työn ykköseksi ja tekevän pitkää päivää. Minulle sanottiin suoraan, että tutkimusalalla menestyäkseen on tehtävä töitä myös vapaa-ajalla.”

“Odotetaan, että pystyy työnantajan tarpeiden mukaan tekemään ylitöitä.”

“Odotus olla aina käytettävissä ilman varoitusajaa. Lasten takia asioimisia työpäivän aikana katsotaan pahalla.”

MiB



Perheystävällisyyden edistäminen

MiB MOTHERS
IN BUSINESS

**Perheystävällisyyden
perustana ovat laki,
työehtosopimukset ja
työpaikan omat ohjeistukset**

Eri elämänvaiheita ja perhetilanteita perheen ja työn yhteensovittamisessa

- Vauvaperhe
- Pikkulapsiperhe
- Kouluikäisen/murrosikäisen vanhemmuus
- Iäkkään omaisen hoitaminen
- Puolison, lapsen tai muun lähiomaisen vakava sairastuminen
- Lähiomaisen kuolema

Lähde: Väestöliitto

Perheystävällisyyden hyödyt ja vaikutukset

Työnantaja

- Sairauspoissaolojen vähentyminen
- Työn organisoinnin paraneminen ja toimiva työvuorosunnittelu
- Riittävä resursointi ja toimivat sijaisjärjestelyt eri tilanteissa
- Työtehtävien sujuva hoitaminen ja tehokkuuden paraneminen
- Henkilöstön hyvinvointi ja tyytyväisyyden lisääntyminen
- Työpaikan toimintaedellytysten turvaaminen myös tulevaisuudessa
- Asiakastyytyväisyyden lisääntyminen
- Yrityksen maineen ja työnantajakuvan paraneminen

Yhteiskunta

- Työurat
- Tuottavuus
- Syntyvyys
- Perheiden hyvinvointi
- Väestönkehitys

Lähde: <https://www.mothersinbusiness.fi/parastajaettuna>

Perhevapaat kannattaa jakaa

Tutkimusten mukaan perhevapaiden sekä palkattoman hoiva- ja kotityön jakaminen vanhempien kesken on kannattavaa? Tasan jakaminen hyödyttää, sillä:

- 85 prosentille perheistä, joissa on kaksi työssäkäyvää vanhempaa, se on taloudellisesti kannattavampaa
- isän/toisen vanhemman ja lapsen välinen kiintymyssuhde syvenee
- parisuhdetyytyväisyys kasvaa ja eroriski pienenee
- vastuun jakaminen lapsen hoivasta vaikuttaa suotuisasti jaksamiseen ja hyvinvointiin
- kummallakin vanhemmalla on mahdollisuus arvokkaaseen aikaan lapsen kanssa kotona
- äitien kokemus vanhemmuuden uupumuksesta pienenee
- naisten palkka, eläkekarttuma ja asema työelämässä paranevat, kun perhevapaat eivät kasaudu vain äideille

Perheystävällisyyden edistäminen organisaatiossa

- **Selkeät prosessit ohjeet ja käytännöt:** Varmista että olemassa olevat materiaalit ovat kaikkien saatavilla ja ymmärrettävässä muodossa.
- **Joustavat työajat:** Tarjoa mahdollisuus joustaviin työaikoihin, kuten osa-aikatyöhön, etätyöhön ja liukuvan työajan malleihin. Näin työntekijät voivat sovittaa työnsä paremmin perhe-elämän tarpeisiin.
- **Perhevapaat:** Kannusta työntekijöitä käyttämään perhevapaita. Luo selkeät ohjeet ja tuki perhevapaiden käyttöä varten.
- **Lastenhoitopalvelut:** Tutki mahdollisuutta tarjota sairaan lapsen hoitopalvelua. Tämä auttaa vanhempia keskittymään työhön ja vähentää sairauspoissaolojen aiheuttamaa kuormitusta.
- **Tasa-arvoinen kohtelu:** Varmista, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti, huolimatta perhetilanteesta.
- **Tiedotus ja koulutus:** Järjestä koulutusta esihenkilöille ja henkilöstölle perheystävällisistä käytännöistä ja niiden merkityksestä.
- **Johto esimerkkinä:** Johto toimii esimerkkinä ja perheystävällisen kulttuurin luojana, ei pelkästään puheissa vaan myös käytöksellään.

Esimerkkejä käytännön asioita joilla voi tukea perheystävällisyyttä

- **Kirjatut tavoitteet ja toimintaohjeet.** Esihenkilöt tarvitsevat oman työnsä tueksi ylimmän johdon linjaukset ja tiedon niistä käytännöistä, joilla työn ja muun elämän yhdistämistä tuetaan.
- **Yksityiselämän kysymykset osaksi työterveysyhteistyötä ja työkyvyn ylläpitoa.** Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavat perhetilanteet ja yksityiselämän kysymykset kannattaa ottaa osaksi työterveyshuollon toimintaa ja selvityksiä.
- **Sijaisjärjestelyjen miettiminen hyvissä ajoin.** Esimerkiksi lasten jatkuva sairastelu voi kuormittaa vanhempia paljon. Töiden kasautumisen estämiseksi olisi hyvä miettiä etukäteen sijaisjärjestelyt.
- **Poissaoloilmoitusten miettiminen eri tilanteisiin sujuvaksi.** Pienillä asioilla voi helpottaa perheellisten kuormitusta myös poissaoloilmoitusten osalta. Jos omailmoituksella voi ilmoittaa lyhyet poissaolot helpottaa se vanhempien arkea merkittävästi.
- **Perehdytystä voidaan tarvita myös perhevapailta palaavalle.** Moni asia voi muuttua perhevapaiden aikana. Ennen työntekijän paluuta kannattaa tarkistella kuinka paljon asioita on muuttunut ja minkä verran asioita pitäisi kerrata työntekijän kanssa.

Hyvätkään käytännöt eivät takaa onnistumista, vinkkejä asioiden parantamiseksi

- Olemassa olevien käytäntöjen arviointi:
 - Käytäntöjen/ohjeiden/prosessien testaus työntekijän näkökulmasta
 - Palautteen kysyminen työntekijöiltä kyselyillä tai haastatteluilla
- Perheystävällisyyden sitominen olemassa oleviin mittareihin
- Erilaisten hyvien käytäntöjen kartoittaminen muista organisaatioista
- Perheystävällisten käytäntöjen ja ohjeistuksen säännöllinen tarkastelu

**Ennen kaikkea perheystävällisyys on
tunnekokemus**

MiB

**Jokainen perhe on erilainen ja jokaisen
kuormitus on erilainen**

MiB

MiBin tapahtumia

Kaikille avoin ja maksuton Perheystävällinen työelämä -seminaari järjestetään perjantaina 4.10.2024 klo 12–15 Almatalossa Helsingissä (Alvar Aallon katu 3 C) sekä etäyhteyden välityksellä.

Lisätiedot ja ilmoittautuminen löytyy osoitteesta
<https://www.mothersinbusiness.fi/perheystavallinentyoelama>

MiB Kymenlaakson päätapahtuma on Muutosmatka-seminaari 5.10 klo 13.30 alkaen Sokos Hotel Vaakunassa (vain jäsenille)

MiB



Kiitos!



MiB

Lähteet

- <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/c655bf7f-perheystavallinen-tyopaikka-loppuraportti-2013.pdf>
- <https://www.mothersinbusiness.fi/parastajaettuna>
- <https://www.mothersinbusiness.fi/>