



## TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEN HELPOTTAMINEN

Projekti No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

Sopimus No: 2009-3469/001-001

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)

# TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ

2010



Koulutuksen ja kulttuurin PO

Elinikäisen oppimisen toimintaohjelma

*Hanke on rahoitettu Euroopan komission tuella. Tästä julkaisusta vastaa ainoastaan sen laatija, eikä komissio ole vastuussa siihen sisältyvien tietojen mahdollisesta käytöstä.*

**EAC**  
**EA**  
Education, Audiovisual & Culture  
Executive Agency

**Kokoelma ”Työn ja perheen yhteensovittamisen hyviä käytäntöjä” on kehitetty kansainvälisen EU kumppanuussopimuksen tuloksena:**



**Tasa-arvovaltuutetun toimisto, LT**  
[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)



**Sosiaalisen Innovaation Säätiö, LT**  
[www.lpf.lt](http://www.lpf.lt)



**Eurooppalainen kumppanuus, LT**  
[www.europartner.lt](http://www.europartner.lt)



**Työterveyslaitos, FI**  
[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)



**Vapaiden ammattiliittojen keskusjärjestö, LV**  
[www.lbas.lv](http://www.lbas.lv)



**Merseyside Expanding Horizons Ltd, UK**  
[www.expandinghorizons.co.uk](http://www.expandinghorizons.co.uk)



**Team Srl., IT**  
[www.team.it](http://www.team.it)



**Dortmundin teknillinen yliopisto,  
Sosiaalitutkimuksen keskus, DE**  
[www.sfs-dortmund.de](http://www.sfs-dortmund.de)

Lisätietoa projektista ja sen julkaisuista saa ottamalla yhteyttä:

Kaisa Kauppinen  
Työterveyslaitos  
Topeliuksenkatu 41 aA, FI-00250 Helsinki, Suomi  
Puhelin: +358 304742758  
Faksi: +358 4405525306  
sähköposti: [kaisa.kauppinen@ttl.fi](mailto:kaisa.kauppinen@ttl.fi)

## Sisällysluettelo

1. ÄIDIN PALUU TYÖHÖN ÄITIYSVAPAAN JÄLKEEN ISÄN JÄÄDESSÄ HOITAMAAN LASTA KOTIIN .....	5
2. ISÄN AJATUKSIA PIENEN LAPSEN HOIDOSTA.....	6
3. URAÄITI, JOKA ON TASAPAINOILLUT VAATIVAN TYÖN JA HAASTAVAN PERHETILANTEEN VÄLILLÄ.....	7
4. VUOROTTELUVAPAASTA UUTTA POTKUA TYÖHÖN .....	9
5. VANHEMPIEN JAKAMA VANHEMPAINVAPAA .....	10
6. LAPSET OVAT TERVETULLEITA TYÖPAIKALLE .....	12
7. TYÖAIKAPANKKI TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTENSOVITTAMISEN KEINONA .....	14
8. TYÖPAIKAN OMA LASTENTARHA.....	15
9. YMMÄRTÄVÄ ASENNE VAMMAISUUTTA KOHTAAN .....	17
10. HYVÄ RESEPTI: JOUSTAVA TYÖKULTTUURI TUKEE LASTENHOIDON JA TYÖSSÄOPPIMISEN ONNISTUMISTA.....	18
11. SYÖPÄHOIDON JÄLKEINEN TYÖHÖN PALUU .....	20
12. HYVÄT LASTENHOITOJÄRJESTELYT HYÖDYTTÄVÄT PERHE-ELÄMÄÄ.....	21
13. KOKOPÄIVÄINEN ETÄTYÖ .....	22
14. JOUSTAVAN TYÖAJAN EDUT .....	23
15. ISÄ HOITOVAPAIEN KÄYTTÄJÄNÄ.....	25
16. LASTENHOITOSETELI.....	26
17. TYÖSSÄKÄYNTI EI OLE ONNELLISEN PERHE-ELÄMÄN ESTE .....	27
18. JOUSTAVAT TYÖJÄRJESTELYT – SUURI ILO KUN TYÖ JA PERHE-ELÄMÄ OVAT TASAPAINOSSA.....	28
19. AMMATTILIITTO ON ARVOKAS ASIA NIIN TYÖNANTAJALLE KUIN TYÖNTEKIJÖILLE.....	29
20. TYÖEHTOSOPIMUS – HYVÄ POHJA RAKENTAA TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN VÄLISTÄ TASAPAINOA .....	30
21. TYÖPAIKAN PÄIVÄKOTI.....	32
22. NUOREN ISÄN KOKEMUKSIA ISYYSVAPAASTA.....	33
23. JOUSTAVAT TYÖJÄRJESTELYT OMAN ÄIDIN HOITAMISEKSI .....	34
24. JOUSTAVA TYÖAIKA JA VAMMAISEN TYTTÄREN HOITO.....	36
25. JOUSTAVAT TYÖJÄRJESTELYT JA TUKI PERHEELLE OVAT PERHEEN JA TYÖNANTAJAN ETU .....	37
26. PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA – ”VARAPÄIVÄKOTI” TYÖPAIKAN YHTEYDESSÄ.....	39
27. ETÄTYÖN MONET EDUT TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMISESSÄ.....	40
28. ÄITI JA ISÄ PITÄVÄT VANHEMPAINVAPAAN VUOROTELLEN .....	42
29. PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA JULKISELLA SEKTORILLA .....	44
30. URAKATKOS – HYVÄ TAPA SOVITTAÄ YHTEEN OPETUSTYÖ JA OMAN ÄIDIN HUOLENPITO .....	45
31. JOUSTAVUUS ON TÄRKEÄ VUOROTYÖNTEKIJÄLLE.....	47
32. JOUSTAVAT TYÖJÄRJESTELYT MAHDOLLISTAVAT ANSIOTYÖN JA OMAN JA PUOLISON ÄIDIN HOITAMISEN .....	49

Kokoelma **"Työn ja perheen yhteensovittamisen hyviä käytäntöjä"** sisältää 32 perheenjäsenen haastattelun omista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytännöistä. Kokoelman tavoitteena on rohkaista työntekijöitä ideoimaan ja kehittämään perheystävällisiä ratkaisumalleja omilla työpaikoillaan ns. alhaalta - ylöspäin - lähestymistapaa noudattaen. Kokoelma on yksi EU Gruntvig projektin **"Työn & perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen"** päätuotoksista.

**Projektin tavoitteena** on luoda uudenlainen lähestymistapa oppia ja omaksua työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytäntöjä. Samalla tuetaan työntekijöiden omaa aktiivisuutta ja osaamista edistää omilla työpaikoillaan hyviä perheystävällisiä ratkaisuja, jonka tuloksena työntekijät pysyvät työelämässä perhevelvollisuuksista huolimatta.

#### **Projektin kohderyhmät:**

- perheenjäsenet, joilla on ongelmia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa;
- opettajat ja aikuisopiskelijat sekä perheneuvojat ja -konsultit;
- aikuiskoulutusjärjestöt, ammattiliitot ja -järjestöt, perheitä tukevat yhdistykset ja kansalaisjärjestöt, jotka ovat kiinnostuneita hyödyntämään projektin tuotoksia jäsen- ja asiakastyössään.

#### **Päätuotokset:**

- **Perusraportti**, jossa esitellään työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ratkaisuja ja käytäntöjä. Kehitetään osaamisprofiili perhekonsulteille, jotka työskentelevät perheiden ja perheenjäsenten kanssa, joilla on ongelmia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.
- Monikielinen **"Hyvien käytäntöjen kooste"**, joka on laadittu projektin yhteydessä haastateltujen työntekijöiden omien kokemusten ja kertomusten pohjalta:
  - **kokoelma "Työn ja perheen yhteensovittamisen hyviä käytäntöjä"**
  - **DVD, joka sisältää projektissa mukana olevien EU-maiden hyviä käytäntöjä**
- **E-käsikirja "Työn & perhe-elämän yhteensovittaminen"**, joka sisältää koulutuspaketin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytännöistä ja ratkaisuista. Tarkoituksena on rohkaista osallistujia kehittämään kansalaistaitojaan ja osaamistaan sukupuolten tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen sekä työpaikkojen perheystävällisyyteen liittyvissä kysymyksissä.
- **"Suuntaviivat" opas**, jossa opastetaan kurssilaisia järjestämään työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen teemoihin liittyvää koulutusta ja työpajoja. Tavoitteena on osallistujien rohkaiseminen ideoimaan ja käynnistämään omilla työpaikoillaan perheystävällisyyttä edistäviä käytäntöjä.

#### **Päätulokset:**

- 160 perheenjäsentä on saanut koulutusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksissä;
- 50 perheenjäsentä on saanut opastusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen pulmatilanteista;
- 400 perhettä on rohkaistu oma-aloitteellisesti hankkimaan tietoa perheystävällisyyttä tukevista työelämän käytännöistä;
- 16 perheneuvojaa on koulutettu työskentelemään perheiden parissa, joilla on ongelmia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa;
- 70 aikuiskouluttajaa ja yhteistyökumppania on saanut uuta tietoa perheystävällisyyttä lisäävistä työkäytännöistä.

Lisätietoa EU projektista ja sen voi sada projektin web-sivustolla: [www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)

## 1. ÄIDIN PALUU TYÖHÖN ÄITIYSVAPAAN JÄLKEEN ISÄN JÄÄDESSÄ HOITAMAAN LASTA KOTIIN

**Esittämä Työterveyslaitos, Suomi**

**Haastateltu – Päivi L., nainen**

**Haastattelun tyyppi** – haastattelijan laatima tiivistelmä haastattelun pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

- isyys/äitiys/lapsenhoitovapaan järjestelyt
- sairaan lapsen hoitopalvelu
- joustavat työaikajärjestelyt



Päivi, 38 v., on Helsingin yliopistosta valmistunut valtiotieteen maisteri. Hän on kehityspäällikkö finanssialaa edustavassa yrityksessä. Tällä hetkellä hän on 5 kk ikäisen poikavauvan kanssa vanhempainvapaalla. Ikänsä suhteen Päivi on 'vanha äiti' - tämä ilmiö on tulossa entistä tyypillisemmäksi hyvin koulutettujen naisten keskuudessa Suomessa. Naiset saavat ensimmäisen lapsensa ollessaan keskimäärin 30 vuoden ikäisiä. Naiset haluavat ensin uran ja perustavat vasta sen jälkeen perheen.

Päivi suunnittelee palaavansa työhön lähiaikoina. Kesällä hän aikoo pitää kaksi kuukautta vanhempainvapaasta. Hänen miehensä käytti isyysvapaan kokonaan, noin 3 viikkoa, vauvan syntymän yhteydessä ja suunnittelee olevansa vanhempainvapaalla ja kotihoidon tuella noin puolivuotta.

Päivin perhe ei ole perhevapaiden suhteen tyypillinen suomalainen perhe, koska vain noin kaksi prosenttia isistä käyttää vanhempainvapaata. On kuitenkin mahdollista, että tämä järjestely tulee yleistymään naisten kohonneen koulutustason ja "työmun" myötä. Miehet voivat pitää isäkuukauden, joka vuonna 2010 on pidentynyt maksimissaan 36 päivän pituiseksi. Ensimmäiset pidennetyt isäkuukaudet vietetään syksyllä 2010, jota mahdollisuutta myös Päivin mies suunnittelee käyttävänsä.

Päivi on voimakkaasti omistautunut työlleen ja haluaa jatkaa urakehitystään. Kuitenkin asenne työhön on muuttunut vauvan myötä. Hän suunnittelee tekevänsä normaalia 7, 5 tunnin työpäivää mutta ei jää ylitöihin, kuten ennen. Hän on onnellinen voidessaan tehdä niin, koska työnantaja ei kannata pitkien työtuntien politiikkaa.

Päivin työnantaja on "perheystävällinen". Yrityksessä on tasa-arvo-suunnitelma, joka on lähes itsestänselvyys. Työntekijät voivat tehdä etätöitä ja tarvittaessa lyhyempää työaika. Yrityksessä on perheystävällinen järjestely lapsen sairastuessa: työnantaja järjestää lastenhoitajan, jotta työntekijä/vanhempi voi olla töissä tai tehdä työtä kotoa käsin. Palvelun käyttö on vapaaehtoista.

Monilla työpaikoilla on vaikeuksia reagoida työntekijöiden lasten äkilliseen sairastumiseen, erityisesti kun vanhempi on yrityksen organisaatiossa avainasemassa. Kasvavassa määrin myös naiset ovat näissä asemassa työpaikoillaan. Lain mukaan työntekijä/vanhempi voi olla sairaan lapsen kanssa kotona 3-4 työpäivään. Useilla työpaikoilla tämä on palkallista poissaoloa, mutta ei kaikilla riippuen alan työehtosopimuksesta.

Lastenhoitopalvelujen tarve on luonut uudenlaista yrittäjyyttä Suomessa. Palveluja tarjotaan joko perheille tai yrityksille, jotka puolestaan tarjoavat palveluja työntekijöilleen ylimääräisenä työetuna. Yksi johtavista toimijoista on Kodinavux, joka on tehnyt tällaisen sopimuksen yli 400 yrityksen kanssa. Yritykset tarjoavat työntekijöilleen lastenhoitoapua erityisesti äkillisissä sairaustapauksissa ja tarvittaessa esim. siivousapua ([www.kodinavux.fi](http://www.kodinavux.fi)).

Koska Päivin työnantaja tukee pienten lasten vanhempia, hän uskoo onnistuvansa yhdistämään vaativan työnsä ja perhe-elämän. Työ on aina ollut tärkeä hänelle ja nyt pienen lapsen kanssa työ on jopa tärkeämpi, koska se antaa mahdollisuuden toteuttaa itseään osaavana ja hyvin koulutettuna ammatti-ihmisenä. Hän pyrkii suunnittelemaan työaikansa perheen ehdoilla ja toivoo voivansa viettää laatu-aikaa lapsensa ja perheensä kanssa.

Päivi uskoo, että he voivat miehensä kanssa tehdä joustavia työaikoja, etätyötä, ja ajoittain lyhyempää työpäivää, jotta voivat olla lapsen kanssa niin paljon kuin haluavat. Modernina kahden uran parina he pyrkivät osallistumaan yhdessä lapsen hoitoon ja kasvatukseen. Tämä tarkoittaa, että he ovat sitoutuneita toimimaan tasapuolisesti niin työhön kuin perheeseen liittyvien asioiden hoidossa tavoitteena yhdessä jaettu vanhemmuus.

## 2. ISÄN AJATUKSIA PIENEN LAPSEN HOIDOSTA

*Esittämä Työterveyslaitos, Suomi*

*Haastateltu – Antti A., mies*

*Haastattelun tyyppi – haastattelijan laatima tiivistelmä haastattelun pohjalta*

*Käytännön esimerkki:*

- isyys/äitiys/vanhempainvapaan järjestelyt, kotihoidon tuki

Antti, 36 v. on 5 kk ikäisen poikavauvan isä. Hän toimii Miessakit ry:n palveluksessa Helsingissä. Miessakit ry on asiantuntijaorganisaatio, jonka päämääränä on tukea sukupuolten tasa-arvoa miesnäkökulmasta, vahvistaa perheiden hyvinvointia ja kehittää yhteiskunnallisia rakenteita tukemaan miesten välistä yhteisyyttä. ([www.miessakit.fi](http://www.miessakit.fi))

Hänen vaimonsa, 31 v., työskentelee talousasiantuntijana majoitus- ja ravitsemisalan yrityksessä. Vaimo on tällä hetkellä äitiysvapaalla. Hän aikoo myös pitää vanhempainvapaan eivätkä puoliset suunnittele sen jakamista keskenään. Suomessa on tavallista, että äiti käyttää pääosan vanhempainvapaasta, johon käytäntöön on päädytty myös Antin perheessä.

Antti on työskennellyt Miessakit ry:ssä vuodesta 2004 lähtien ja on vahvasti kiinnostunut työstään. Järjestöllä on maanlaajuinen yhteyshenkilöverkko eri paikkakunnilla. Tultuaan isäksi Antti on tullut entistä tietoisemmaksi perheen taloudellisesta tilanteesta ja aikoo saada opintonsa valmiiksi yliopistossa. Miessakit ry on kansalaisjärjestö, joka toimii pääosin erilaisilla tukirahoilla, mm. Raha-automaattiyhdistys (RAY) on tukenut sen toimintaa.

Antti piti 3 viikon isyysvapaan. Hän aikoo myös käyttää isäkuukauden (noin 36 päivää) sen jälkeen, kun vaimo on palannut töihin.



Suomessa vanhempainvapaa alkaa, kun noin 4 kuukauden äitiysvapaa päättyy. Vanhempainvapaa, joka kestää noin 6 kuukautta, voidaan jakaa vanhempien kesken. Käytännössä äidit käyttävät koko vanhempainvapaan; vain kaksi prosenttia isistä jakaa vanhempainvapaan äidin kanssa. Valtaosa isistä (80 %) pitää isyysevapaan, joka on 1-18 päivää, keskimäärin isyysevapaata pidetään 14–15 päivää. Isyysevapaan aikana isät voivat olla kotona äidin kanssa joko äitiys- tai vanhempainvapaan aikana. Useimmat äidit (87 %) ovat ainakin jonkin aikaa hoitovapaalla (kotihoitontuki).

Hoitovapaa tarkoittaa mahdollisuutta hoitaa lasta kotona, kunnes tämä täyttää 3 vuotta. Arvioiden mukaan lapsi on noin 1, 5- 2 vuotta, kun äiti palaa töihin. Harva mies käyttää hoitovapaata, mutta Antti aikoo ottaa vapaata kahden kuukauden ajaksi vuoden 2010 lopussa.

Antille oli itsestään selvää olla isyysevapaalla lapsen syntymän yhteydessä. Hän odottaa innolla isäkuukautta, jolloin vaimo on palannut työhön. Silloin hän voi olla lapsen kanssa kahdestaan. Hänen mukaansa isät helposti jäävät tai jättäytyvät 'äidin pikkuapulaisiksi' äidin ollessa kotona.

Miessakit ry on perheystävällinen työpaikka. Suurin osa hänen kollegoistansa on pitänyt isyysevapaata, ja monet ovat käyttäneet oikeuttaan myös isäkuukauteen, joka vuonna 2010 on pidentynyt maksimissaan 36 päivän pituiseksi. Antti myöntää, että poissaolo lapsen sairastumisen yhteydessä voi aiheuttaa ongelmia heidän tyypillisessä pienessä työyksikössä, mutta ongelmat ovat helppohoitaisia.

Antti on kokenut, että lapsen syntymä on muuttanut häntä ihmisenä ja asettanut arvot uusiksi. Oman kokemuksensa pohjalta hän lämpimästi kannustaa isiä osallistumaan perhevapaisiin. Kun isät ovat lähellä perheen arkipäivää, se vahvistaa perheen rakennetta ja dynamiikkaa.

### **3. URAÄITI, JOKA ON TASAPAINOILLUT VAATIVAN TYÖN JA HAASTAVAN PERHETILANTEEN VÄLILLÄ**

**Esittämä Työterveyslaitos, Suomi**

**Haastateltu – Nina K., nainen**

**Haastattelun tyyppi** – haastattelijan laatima tiivistelmä haastattelun pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

- isyys/äitiys/perhevapaajärjestelyt
- kunnallinen päivähoito, esikoulu

Nina K., 41 v., työskentelee talousasiantuntijana monikansallisessa lääkealan yrityksessä. Hänen työmääränsä on suuri ja työtahti usein hektinen yrityksen pääkonttorissa Helsingissä.

Ninalla on 10,5 v. kaksoispojat. Toinen pojista on erityistarpeita vaativa; hänellä on CP-vamma ja tarvitsee liikkumiseen pyörätuolin. Pojat muodostavat kaksoispojille tyypillisen tiiviin sidoksen ja viihtyvät hyvin yhdessä.

Poikien syntymän jälkeen Nina oli kotona ensin äitiysvapaalla ja sen jälkeen vanhempainvapaalla. Hän palasi työhön heti kun vanhempainvapaa oli ohi. Poikien isä käytti minimaalisesti oikeuttaan isyysevapaaseen. Kymmenen vuotta sitten miehet käyttivät vähemmän kuin nykyään isyysevapaata.

Suomessa jompikumpi vanhempi, jolla on erityistarpeita vaativa lapsi, voi lyhentää työaika (viikoittain tai päivittäin), kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. Ns. normaalien lasten vanhempi voi lyhentää työaika lapsen toisen kouluvuoden loppuun asti. Työajan lyhentämisestä ja sen tavoista tulee sopia työntajan kanssa.

Lyhennetty työaikajärjestely ei ole saanut paljoa suosiota Suomessa. Naisten osittainen työskentely onkin Suomessa vähäisempää kuin muissa Pohjoismaissa. Myös Nina palasi kokopäivätyöhön eikä työajan lyhentäminen koskaan ollut hänen ajatuksissa. Hän kuvaa itseään "aikaansaajaksi" eikä "äidilliseksi". Hän palasi työhön innokkaasti; myös hyvä palkka ja mahdollisuus urakehitykseen haastavassa työympäristössä olivat tärkeitä.

Työpaikallaan Nina on kokenut helpoksi puhua perheestään. Pomo ja kollegat ovat antaneet tukea. Kuitenkaan Nina ei ole pyytänyt erityisjärjestelyjä. Nina kokee olevansa vahva nainen ja on ylpeä siitä, että on pystynyt yhdistämään vaativan työn ja haastavan perhetilanteen yksinhuoltajana.

Työ merkitsee paljon Ninalle. Muiden aikuisten tapaaminen työssä inspiroi häntä samalla kun hän mielellään jakaa työasioita kollegojensa kanssa ja saa hyviä neuvoja heiltä. Nina arvostaa työtään ja on sitä mieltä, että osaa työnsä hyvin.

Nina on pärjännyt työn ja perheen tasapainottamisessa paljolti korkealaatuisen kunnallisen päivähoiton turvin. Kun hän palasi työhön, pojat aloittivat kunnallisessa päivähoitossa. Pojat myös osallistuivat esiopetukseen ennen varsinaisen koulun alkua. Poikien ollessa ensimmäisellä luokalla, he osallistuivat iltapäivätoimintaan, mikä mahdollisti Ninan kokopäivätyön.

Tutkimukset ovat osoittaneet korkealaatuisen päivähoiton edut lapsen sosiaaliselle kehitykselle ja hyvinvoinnille. Nina on täysin samaa mieltä näiden tutkimustulosten kanssa. Kaksoispojat ovat hyötäneet korkealaatuisesta päivähoitosta, mikä on tarkoittanut heidän tapauksessaan sitä, että lapsiryhmät ovat olleet pieniä ja vuorovaikutteisia, ympäristö on tarjonnut virikkeitä ja päivät eivät ole olleet kovin pitkiä. Usein Ninan vanhemmat ovat noutaneet lapset, niin että päivät päiväkodissa eivät ole venyneet pitkiksi. Ajoittain Nina tuntee painetta ja kokee itsensä väsyneeksi erityisesti täyttäessään Kelan korvauslomakkeita. Kuitenkin Nina on optimistinen tulevaisuuden suhteen. Nyt kun pojat ovat isompia, hän tuntee, että hänen "huolikuormansa" on keventynyt.



## 4. VUOROTTELUVAPAASTA UUTTA POTKUA TYÖHÖN

**Esittämä** Työterveyslaitos, Suomi

**Haastateltu** – Eija L., nainen

**Haastattelun tyyppi** – haastattelijan laatima tiivistelmä haastattelun pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

urakatkos, vuorotteluvapaa



Eija, 55 v., on suorittanut hoitotieteen tutkinnon ja on valmistumisensa jälkeen työskennellyt 33 vuotta lukuun ottamatta kahta äitiysvapaajaksoa 1980-luvulla. Vuonna 2004 hän aloitti työnsä Työterveyslaitoksessa (TTL) kehittäjänä erityisalanaan ikäjohtaminen.

TTL on kansanvälisesti arvostettu tutkimus- ja asiantuntijalaitos, joka edistää työsuojelua ja työhyvinvointia. Henkilökunnan määrä on noin 600, lisäksi noin 200 henkilöä työskentelee projektitehtävissä. TTL on proaktiivinen työpaikka, jolla on tasa-arvo-suunnitelma. Laitos on investoinut paljon henkilökunnan koulutukseen. Vuonna 2008 järjestettiin koulutusta hiljaisen tiedon jakamisesta ([www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)).

Eijan työhön kuuluu ikä-ohjelmien suunnittelu ja kehittäminen yhdessä yritysten ja työpaikkojen kanssa. Tämä asia on tärkeää Suomessa väestön nopean ikääntymisen johdosta. Siksi uutta tutkimusta tarvitaan. Eija työskentelee Työn kulku- teemassa. Hänen työpaikkansa sijaitsee Tampereella, muut jäsenet työskentelevät Helsingissä. Tämä merkitsee paljon matkustamista Eijalle.

Vuoden 2009 aikana Eija piti vuorotteluvapaan, joka on eräänlainen sapattivapaa. Vuorotteluvapaa perustuu lakiin, ja sen järjestelyistä tulee sopia työnantajan kanssa. Kun asenne työpaikassa on positiivinen, käytännön järjestelyt hoituvat hyvin, kun sovitaan esimerkiksi vapaan kestosta ja jaksoista. Vuorotteluvapaa voi kestää 90–359 päivää ja se voidaan pitää yhtenäisesti tai eripituisissa jaksoissa. Kaikista järjestelyistä tulee sopia työantajan kanssa.

Jotta voi hakea vuorotteluvapaata, tulee työntekijällä olla vähintään 10 vuoden työhistoria. Tässä suhteessa Eija täytti hyvin vaatimukset, hänen työhistoriansa ollessa reilut 33 vuotta. Vuorotteluvapaan erikoisuus on siinä, että vuorotteluvapaan ajaksi tulee palkata sijainen, jonka palkan maksaa vuorotteluvapaalle lähtijän työnantaja. Sijaisen tulee olla nuori ja pitkäaikaistyötön tai henkilö, joka ei ole saanut työtä valmistuttuaan yliopistosta tai ammatillisesta koulutuksesta.

TTL:n asenne koskien Eijan vuorotteluvapaata oli positiivinen. Niin esimies kuin kollegat suhtautuivat siihen heti myönteisesti. He olivat sitä mieltä, että vuorotteluvapaa on hyvä ajatus. TTL:n henkilöstöpäällikön mukaan laitoksessa on kertynyt vuorotteluvapaasta hyviä kokemuksia, ja monet ovat käyttäneet sitä hyväksi.

Eijalla oli päteviä syitä tauon pitämiseen. Hänen äitinsä oli vakavasti sairas ja Eija halusi viettää enemmän aikaa huolehtiakseen hänestä.

Toinen syy oli hänen professorimiehensä sapattivuosi Tampereen teknillisestä korkeakoulusta. Eija halusi nauttia "laatuajasta" ulkomailla hänen kanssaan. Samalla hän voisi myös omistautua omille harrastuksilleen.

Sapattivapaata koskevat tutkimukset osoittavat että nämä ovat niitä samoja syitä, miksi ihmiset hakeutuvat sapattivapaalle. Ihmiset haluavat myös toipua työkiireistä ja viettää aikaa perheen, ystävien ja harrastusten parissa. Enemmistö (70 %) sapattivapaan pitäjistä on naisia, jotka työskentelevät ihmisintensiivisissä ammateissa, kuten opettajat, sairaanhoitajat ja muut julkisen alan työntekijät.

Eija nautti vuorotteluvapaastaan, mutta oli iloinen palatessaan takaisin työhön. Vapaalla ollessaan hän piti jonkin verran yhteyttä työkavereihin ja luki sähköpostejaan säännöllisesti. Muuten hän oli työhuolista vapaa. Hän oli tyytyväinen sijaiseensa, joten muut eivät ylikuormittaneet hänen poissaolonsa vuoksi.

Eijalle vuorotteluvapaan parhaat puolet merkitsivät enemmän aikaa perheelle, harrastuksille ja opiskelulle. Oli myös tärkeää saada etäisyyttä työrutiineista ja kehitellä uusia ideoita. Urakatko voi auttaa häntä pysymään kauemmin työssä, mikä on yksi vuorotteluvapaan tavoitteista.

## 5. VANHEMPIEN JAKAMA VANHEMPAINVAPAA

**Esittämä Dortmundin teknillinen yliopisto,  
Sosiaalitutkimuksen keskus, Saksa**

**Haastateltu – Bastian P, mies**

**Haastattelun tyyppi** – haastattelijan tekemän tiivistelmä käyttämällä hyväksi haastattelun lainauksia

**Käytännön esimerkki:**

- vanhempainvapaa
- joustavat työjärjestelyt
- kunnallinen perhepäivähoitaja



Bastian, 34 v., on naimisissa ja kahden lapsen isä, Felix, 2.5 v. ja Charlotte, 6 kk. Hän on työskennellyt kokopäivätoimisena tutkijana kaksi vuotta Dortmundin teknillisen yliopiston Sosiaalitutkimuksen keskuksessa. Hänen vaimonsa on myös tutkija ja työskentelee toisessa yliopistossa 30 tuntia viikossa. Bastian oli yksityisyrittäjä ja tarjosi koulutusta yrityksille ensimmäisen lapsen syntyessä. Hän pystyi työskentelemään kotona ja osallistui lapsen hoitoon vaimonsa<sup>1</sup> kanssa lapsen ensimmäiset 8 kuukautta.

"Laki antaa hyvät mahdollisuudet suunnitella vanhempainvapaan pitäminen ja se myös rohkaisee isiä pitämään vanhempainvapaata, koska isät eivät kärsi rahallisia tappioita. Vapaan aikana voi kehittyä läheinen isä-lapsi suhde", Bastian sanoi.

Sekä Bastian että hänen vaimonsa halusivat jatkaa työelämässä senkin jälkeen kun

<sup>1</sup> Ensimmäisestä lapsesta vanhempainvapaakorvaus on kaksikolmasosaa sen vanhemman palkasta, joka pitää vanhempainvapaan. Korvaus maksetaan vanhempainvapaarahastosta. Toisen lapsen kohdalla korvaus on kolmeneljäsosaa palkasta. Yhteensä 14 kuukautta pitkä vanhempainvapaa voidaan jakaa vanhempien kesken. Tämä järjestelmä tuli voimaan v. 2007 ja siitä on tullut hyvin suosittu varsinkin isien parissa.

heillä oli lapsia. Kun ensimmäinen lapsi oli 2 kk, he päättivät palkata perhepäivähoitajan.<sup>2</sup> Bastian: "Mielestämme tämä on paras tapa hoitaa lapsia, koska lapsen ja hoitajan välille syntyy luottamuksellinen suhde. Lisäksi tämän järjestelyn avulla voimme sopia joustavista työajoista paremmin kuin jos lapsi olisi päiväkodissa tai lastenrahassa. Perhepäivähoitaja alkoi työskennellä Felixin ollessa 2 kk, näin hän oppi tuntemaan hoitajan eikä hänelle muodostunut minkäänlaista eroahdistusta."

Ensimmäisten kuukausien aikana hoitaja työskenteli vain muutaman tunnin viikossa, ja 5 kuukauden jälkeen työtunnit lisääntyivät viikkosuunnitelman mukaan: kolmena päivänä 9 tuntia ja kahtena päivänä 5 tuntia. Luotettava perhepäivähoitaja löytyi Dortmundin kaupungin nuorisokeskuksesta. Yhdessä toisen hoitajan kanssa tämä hoitaa kahta muutakin lasta huoneistossa, joka on vuokrattu tätä tarkoitusta varten.

Sosiaalitutkimuksen keskuksessa, jossa Bastian on työskennellyt huhtikuusta 2008 lähtien, hän tutkii ja konsultoi erilaisia projekteja liittyen työelämän kysymyksiin. Hänellä on määräaikaista sopimuksia riippuen projektien luonteesta ja kestosta. Hän uskoo, ettei akateemisella uralla ole mahdollista pitää pitkiä perhevapaita ilman vakituista työsuhdetta.

Positiivisten kokemusten rohkaisemina toisen lapsen syntyessä he päättivät olla lyhyen aikaa pois työstä, jakaa vanhempainvapaa ja palkata lastenhoitaja kotiin. Toisen lapsen syntymän jälkeen vaimo oli kotona kolmen kuukautta, jonka aikana hän imetti lasta. Sen jälkeen Bastian hoiti lasta seuraavat kaksi kuukautta. Tällä hetkellä molemmat vanhemmat ovat palanneet töihin ja perhepäivähoitaja hoitaa lapsia.

Haastattelun aikana Bastian oli juuri palannut työhön vanhempainvapaan jälkeen. Seuraavan kahden kuukauden aikana hän työskentelee kokopäivätoimisesti ja ottaa sen jälkeen vielä kahden kuukauden vanhempainvapaan. Toisen lapsen yhteydessä vapaan pitämien ei ole niin tärkeää kuin aikaisemmin, koska lapsenhoitaja hallitsee työnsä. Kuitenkin kasvatukselliselta ja perheen hyvinvoinnin kannalta hänelle on tärkeää muodostaa läheinen isä-lapsi suhde ja siksi hän halusi vähentää lastenhoitajan työtunteja ja olla itse enemmän lasten kanssa.

Bastian on sitä mieltä, että vuorotteleva ja yhteisesti jaettu vanhempainvapaa on ihanteellinen ratkaisu. Hän kuvaa keskusteluja työnantajansa kanssa, kun toinen lapsi oli tulossa: "Jo ensimmäisen raskauden aikana aloimme kehittää työaikamallia, joka sopisi sekä perheelle että uratoiveillemme. Ehdotin tätä mallia työnantajalleni."

"Suunnitelmaan kuului kaksi 2 kuukauden vanhempainvapaata lapsen ensimmäisen 8 kuukauden aikana. Työnantajani oli tyytyväinen suunnitelmaani. On tärkeää suunnitella vapaat hyvissä ajoin, jotta projektit, jotka toteutetaan vapaan aikana, voidaan delegoida muille. Ensimmäisen kahden kuukauden aikana jouduin osallistumaan muutamaaan kokoukseen, jossa kukaan ei voinut olla sijaiseni, mutta yleensä en ole paljoa tehnyt varsinaista työtäni vapaiden aikana. Informoin asiakkaitani vapaastani, ja suunnittelin projektejani niin, että niiden eteneminen ei kärsinyt. Koska kyseessä oli vain kahden kuukauden eikä kuuden kuukauden poissaolo, en ehtinyt vieraantumaan työstäni."

Työnantaja on myös tarjonnut joustavia työaikajärjestelyjä ja osa-aikatyötä, mutta Bastian ei halua lyhentää työaikaansa, koska hän kuitenkin työskentelisi enemmän.

<sup>2</sup> Perhepäivähoitajat ovat henkilöitä, pääosin naisia, jotka tarjoavat päivähoitoa 1-5 lapselle omassa kodissaan yleensä omien lasten kanssa. Päivähoitajan voi palkata yksityisesti tai kunnallisten nuorisotoimistojen kautta. Päivähoitajilla tulee olla virallinen lain vaatima koulutus.

Työnantaja hyötyy tästä mallista, mutta Bastian mukaan molempien osapuolten tarpeet tulee ottaa huomioon. "Aivan kuten minä toivon, että työnantajani kunnioittaa minun toivomuksiani vanhempainvapaan suhteen, niin myös minun tulee osallistua kokouksiin, joita muut henkilöt eivät osaa hoitaa tai jos niitä ei voi siirtää myöhemmäksi."

Hän sanoo, että läheinen isä-lapsi-suhde, joka kehittyy vanhempainvapaan aikana, on tärkeä plussa. Hän voi suositella tätä mallia muillekin isille, koska lapsen kanssa vietetyn ajan myötä suhde lapseen muodostuu vahvaksi. Tämä vaikutus näkyy myös suhteessa vanhempaan lapseen, joka myös hyötyy vanhempainvapaasta, koska hoitajan aika lapsen kanssa on lyhyempi.

Hänelle isänä tämä malli tarjoaa hyvän keinon tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. "Vanhempainvapaan aikana voi pitää taukoa päivittäisistä työruutiineista ja palata takaisin täynnä uutta energiaa. Kahden kuukauden jälkeen odotin innolla paluuta työhön, mutta nyt kun olen ollut työssä jo jonkin aikaa, odotan jälleen aikaa kotona lasteni kanssa."

## 6. LAPSET OVAT TERVETULLEITA TYÖPAIKALLE

**Esittämä Dortmundin teknillinen yliopisto,  
Sosiaalitutkimuksen keskus, Saksa**

**Haastateltu – Silvia S., nainen**

**Haastattelun tyyppi** - haastattelijan laatima tiivistelmä käyttämällä hyväksi haastatellun henkilön lainauksia

**Käytännön esimerkki:**

- joustavat työjärjestelyt
- mahdollisuus ottaa lapsi mukaan työpaikalle; työnjohdon perheystävällinen koulutus



Silvia, 33 v., on naimisissa ja hänellä on 3-vuotias tytär Viviane. Hän on työskennellyt noin 10 vuotta siivoojana hotelli E:ssä. Hänen vastuualueensa sisältää hotellihuoneiden ja kylpyhuoneiden siivoamisen, paikkojen järjestelyn, minibaarien täydentämisen ja muita huoltotehtäviä hotellin sisä- ja ulkotiloissa. Ennen tyttärensä syntymistä Silvia työskenteli 30 tuntia viikossa. Toisin kuin monilla muilla työaloilla, hotellialalla ei ole kiinteitä työaikoja, koska työmäärä riippuu siitä, mikä tilanne hotellissa on. Yhtenä päivänä on enemmän töitä ja toisena päivänä vähemmän

Silvia suunnitteli raskautensa varhaisessa vaiheessa, että vaikka hän halusikin olla muutaman vuoden tyttärensä kanssa kotona, hän halusi palata vanhaan työhönsä mutta siten että työaika olisi lyhyempi. Työnantaja lupasi, että hän voisi tulla takaisin työhön vanhempainloman jälkeen. Ollessaan vanhempainvapaalla Silvian esimies kyseli ystävällisessä sävyssä voisiko hän palata työhön aikaisemmin kuin oli suunnitellut. Silvia oli alun perin aikonut pitää kolme vuoden vanhempainvapaan. Hän kuitenkin tunsu jo kahden vuoden jälkeen, että haluaisi palata työhön.

Kuitenkin osoittautui vaikeaksi järjestää tyttären päivähoito. Kaikki päiväkodit ja lastentarhat heidän asuinalueella olivat täynnä. Tämän vuoksi Silvia alkoi työskennellä viikonloppuisin, koska silloin hänen miehensä pystyi hoitamaan tyttäret. Työnantaja

ilahtui tästä päätöksestä ja hän myös suostui viikonloppuratkaisuun. Silvia alkoi työskennellä ns. "400 Euro" järjestelmän puitteissa. Sopimuksen mukaan hän työskentelee 49 tuntia kuukaudessa. Silvian vanhemmat voivat hoitaa lasta myös viikolla. Näin hän voi vastata työntajan tarpeisiin joustavammin ja voi työskennellä myös muulloin kuin viikonloppuisin. "En voi sanoa, että tulen joka sunnuntai tai joka tiistai, se ei toimi näin. Työ hotellissa määräytyy aina kiireen ja asiakasmäärän mukaan."

Kuitenkin joskus tapahtuu, etteivät Silvian vanhemmat pysty hoitamaan lasta, jolloin lapsella ole mitään hoitopaikkaa. Näissä erityistapauksissa työntaja tarjosi Vivianelle mahdollisuutta ottaa lapsi työpaikalle.

Viime vuonna hotellinjohtaja osallistui valmennuskurssiin osana Dortmundin kaupungin aloitetta nimeltä "FamUnDo" (Perheystävälliset yritykset Dortmundissa). Aloite pyrki vauhdittamaan likeyrityksiä Dortmundissa ymmärtämään perheystävällisyyden etuja. Kurssi koostui viidestä temaattisesta työpajasta ja 2-3 yrityskohtaisesta konsultointipäivästä. Monien muiden ratkaisujen ohella työolojen parantamiseksi Silvia esimies päätti virallistaa aiemmin epävirallisina pidettyjä perheystävällisiä käytäntöjä, esimerkiksi että työntekijä voi tuoda lapsen poikkeustapauksissa työpaikalle.

Silvia kertoi, että henkilökunnan kokouksessa pomo esitti, että kaikilla työntekijöillä olisi mahdollisuus tuoda lapsi työpaikalle jos mitään muuta keinoa ei ollut. Tämän järjestelyn uskottiin hyödyttävän molempia osapuolia – työnantajaa ja työntekijää.

Silvian mukaan työpaikalla vallitsee työtoverien välillä kannustava ilmapiiri, jotta kaikki voisivat yhdistää työn ja perhe-elämän mahdollisimman hyvin. "Jos jollakin on jokin meno tai tärkeä tapahtuma, kollega sanoo 'että minä voin toimia sijaisena'. Niinpä tämä toimii hyvin. Kaikki ymmärtävät, jos joku tuo lapsen työpaikalle. On hyvä tunne kun ei ole yksin lapsen kanssa, on aina monia tehtäviä tai täytyy mennä ja noutaa jotakin, ja lapsi on mukana. Joskus hotellivieraat kyselevät tyttäreltäni, kukas sinä olet? ja se on mielestäni hyvä juttu."

Silvialle on tärkeä, ettei tästä tule käytäntöä, joka toistuu usein ikään kuin se oli "normaalia" ja korvaisi muun lastenhoidon. Tämä järjestely on hätätapauksia varten esimerkiksi, kun lastentarha on suljettu tai jos isovanhemmat eivät ole käytettävissä pitämään huolta lapsesta eikä muuta ratkaisua ole. "Jos toisin lapseni töihin joka päivä, alkaisi pian tuntua siltä että raahaan häntä ympäriinsä, ja sitä minä en halua. Lapsen pitää saada olla ja leikkiä muiden lasten kanssa."

Tytär nauttii kun pääsee äidin kanssa töihin, mikä on Silvian mukaan ratkaiseva tekijä. Hän sanoo, että Viviane on kiinnostunut äidin työstä ja haluaa auttaa esimerkiksi minibaarien täydentämisessä. Myös Viviane tuntee olevansa hyväksytty, Silvia sanoo: "Kaikki juttelevat Vivianen kanssa ja huvittelevat hänen kanssaan. Minun täytyy todeta, että lapset ovat tervetulleita tänne."

Silvialle se, että hän voi ottaa lapsen mukaan työhön, on hyvin tärkeää: "Muutoin minulla ei olisi mahdollista työskennellä yhtä usein viikolla enkä voisi tulla töihin niin joustavasti kuin nyt pystyn."



---

## 7. TYÖAIKAPANKKI TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEN KEINONA

---

**Esittämä** Dortmundin teknillinen yliopisto, Sosiaalitutkimuksen keskus, Saksa

**Haastateltu** – Britta W., nainen

**Haastattelun tyyppi** - haastattelun lainauksien pohjalta haastattelijan laatima tiivistelmä

**Käytännön esimerkki:**

- joustavat työjärjestelyt
  - muu:
    - kunnallinen perhepäivähoitaja;
    - perhepäivähoitajan tarjoama joustavuus
    - sopimus työnantajan kanssa työjärjestelyistä äitiysvapaan jälkeen
- 

Britta, 33 v., on naimisissa ja 1,5 vuotiaan tyttären äiti. Hän työskentelee kouluttajana suuressa saksalaisessa pankissa, jossa hän kouluttaa pankkitoimihenkilöjä myyntiin ja asiakaskontakteihin liittyvissä asioissa. Koulutus käsittää valmennuksen, työpajat, seminaarit ja tiimipalaverit. Hänen miehensä on myös töissä pankissa mutta tekee asiakaspalvelun tehtäviä.

Ennen äitiysvapaataan syyskuussa 2008 Britta työskenteli kokopäiväisesti samoin kuin miehensä. Hän halusi olla noin vuoden kotona tyttärensä kanssa ja palata työhön osa-aikaisella sopimuksella (19 viikkotuntia). "Emme voineet molemmat työskennellä kokopäiväisesti, koska kumpikaan meistä ei koskaan ollut kotona ennen kello seitsemää tai kahdeksaa illalla ja tällä tavoin ei voi jatkaa pienen lapsen kanssa. Minun on helpompaa olla osapäivätöissä, koska en työskentele välittömässä asiakastyössä, kuten mieheni, jonka työtä on vaikeampi sovittaa osa-aikaiseksi."

Jo raskauden aikana Britta kertoi pomolleen suunnitelmistaan ja he järjestivät yhteisen kokouksen sopiakseen Brittan tulevista työtehtävistä. Hän kertoi, miten kauan halusi olla perhevapaalla ja suunnitelmistaan työhön paluusta. He pääsivät sopimukseen siitä, että Britta tulisi takaisin osa-aikaiseen työhön ja olisi kotona lapsen kanssa noin vuoden.

Kun lapsi oli syntynyt, perhe alkoi etsiä sopivaa perhepäivähoitajaa, joka hoitaisi lasta sillä aikaa kun Britta on töissä. He eivät löytäneet päivähoitopaikkaa, koska asuvat maaseutualueella, jossa on niukalti päivähoitopaikkoja. He löysivät perhepäivähoitajan<sup>3</sup> paikallisesta nuorisokeskuksesta. He sopivat että päivähoito järjestyisi kolmena päivänä viikossa – kaksi kokonaista päivää ja yksi puolikas päivä. Perhepäivähoitaja hoitaisi tytärtä omassa asunnossaan. Hieman ennen työhön paluutaan Brittan esimies ehdotti, että hän alkaisi työskennellä työaikapankin perusteella. Tämä on käytäntö, joka on muille pankissa työskenteleville tuttu, mutta jota Britta ei tuntenut.

Käytännön mukaan sovitut 19 viikkotuntia kerrotaan 52 viikolla, jonka pohjalta määritetään lomapäivät ja julkiset vapaapäivät. Työaika, joka lasketaan tällä tavalla, voidaan käyttää joustavasti vuoden kuluessa. Britta hyväksyi tämän käytännön mielihyvin. Hänen mielestään käytäntö sopii hänelle erinomaisesti, kun se sallii työaikajoustot perhevelvollisuuksien mukaan. Hän voi työskennellä yli 19 tuntia yhden viikon aikana, mikä huomioidaan seuraavalla viikolla. Työaikamalli sopii hyvin myös

---

<sup>3</sup> Perhepäivähoitajat ovat henkilöitä, pääosin naisia, jotka tarjoavat päivähoitoa 1-5 lapselle omassa kodissaan yleensä omien lasten kanssa. Päivähoitajan voi palkata yksityisesti tai kunnallisten nuorisotoimistojen kautta. Päivähoitajilla tulee olla virallinen lain vaatima koulutus.



hänen työtehtäviensä kanssa, koska hän voi suhteellisen vapaasti itse päättää koulutustapahtumien ja asiakastapaamisten ajankohdista.

"Meillä on neljän kuukauden suunnitelma, jonka mukaan työskentelen, ja aina neljän kuukauden jälkeen esimieheni antaa minulle tehtäväluettelon, jonka pohjalta suunnittelen koulutusten aikataulun. Britta on sopinut kiinteät päivät perhepäivähoitajan kanssa, joten hän järjestää tapaamiset ja koulutukset tämän aikataulun mukaisesti. Kuitenkin perhepäivähoitaja voi joustaa erikoistilanteissa. Yksi aikapankin ehdoista on, että viikoittainen työaika jakautuu suhteellisen tasaisesti koko vuoden ajalle. "Olettamus että työskentelisin tiiviisti kesäkuuhun asti ja olisin loppuvuoden vapaalla, ei ole mahdollinen. Se ei sopisi myöskään osaston suunnitelmiin."

Britta on työskennellyt työaikapankin mukaisesti marraskuusta 2009 lähtien. Hän on hyvin tyytyväinen työaikamalliin, koska se auttaa tasapainottamaan työn ja perhe-elämän vaatimuksia: "Se toimii kuin unelma. Tyttärelläni on ollut muutaman kerran keuhkoputkentulehdus, mutta minun ei ole tarvinnut pyytää poissaoloa ja olen aina onnistunut selviytymään tämänkaltaisista ongelmista." Myös perhepäivähoitaja on ollut hyvä ratkaisu. Hän on tyytyväinen hoitajaan, joka on luotettava ja tarvittaessa joustava. Hän sanoo, että tytär on hyvissä käsissä hänen luonaan ja viihtyy hyvin. Hän ei tekisi mitään toisin kuin on tehnyt lapsen hoidon järjestelyissä.

## 8. TYÖPAIKAN OMA LASTENTARHA

**Esittämä Dortmundin teknillinen yliopisto, Sosiaalitutkimuksen keskus, Saksa**

**Haastateltu – Sven K., mies**

**Haastattelun tyyppi** - haastattelija on käyttänyt haastattelun lainauksia ja tiivistänyt ne kokonaisuudeksi

**Käytännön esimerkki:**

- lastenhoitojärjestelyt
- joustavat työjärjestelyt



*Dortmundin Stadtwerke (DSW21) on kunnallinen yhtiö, joka on vastuussa Dortmundin kaupungin joukkoliikenteen hoitamisesta (bussi- ja raideliikenne) ja kiinteistöjen markkinoinnista. Yhtiö työllistää noin 1,900 ihmistä. DSW21 on jakanut tehtäviä tytäryhtiöille ja muille yhteistyökumppaneille. Yksi näistä on Dortmundin Energia- ja vesilaitos (DEW21), jolla on palveluksessaan noin 1,000 työntekijää. Yhtiö toimittaa Dortmundin kaupungille maakaasua, sähköä, lämpöä ja vettä.*

*Henkilökunnan työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi yhtiö v. 1990 perusti lastentarhan työntekijälähtöisen aloitteen pohjalta. Tämä aloite toteutettiin v. 1993, jolloin yhtiö sijoitti 1.7 miljoonaa euroa lastentarhan rakentamiseen yhtiön alueelle. Yhtiö muodosti yhteistyösopimuksen AWO:n kanssa, joka on vapaaehtoinen sosiaalialan yhdistys ja on uskonnollisesti sitoutumaton. Nämä kaksi allekirjoittivat sopimuksen, jossa määriteltiin osapuolten vastuut ja toimintaehdot. Sopimuksessa sovittiin, että v. 2008 yhteensä 15 paikkaa on varattu yhtiön työntekijöiden lapsille, mikä luku on nyt 20. Lastentarhassa on lisäksi 50 paikkaa, joiden täytöstä sovitaan osapuolten sopimuksen mukaisesti.*

*DSW21 rahoittaa puolet lastentarhan opettajien palkkakustannuksista, maksaa rakennuksen ja paikan ylläpitämisestä ja osallistuu 3 % osuudella henkilöstökustannuksiin ja 9 % osuudella käyttökustannuksiin. Kuten muissakin päivähoitokeskuksessa, kunta yhdessä vanhempien panostuksen kanssa vastaa muista kustannuksista.*

Sven, 44 v., on naimisissa ja kahden lapsen 6 v. ja 9 v. isä. Hän on ollut töissä Kunnallisen vesilaitoksen palveluksessa (DEW21) vuodesta 1991 lähtien. Vuodesta 2000 lähtien hän on työskennellyt sähköjakeluun liittyvien operaatioiden johtajana. Hänen vaimonsa on osapäivätyössä (20 tuntia viikossa) avustajana energia- ja tietotekniikka-alan yhtiössä.

Kun heidän ensimmäinen lapsensa syntyi, parin urasuunnitelmat muuttuivat niin, että vaimo, joka ennen lapsen syntymää työskenteli kokopäiväisesti, oli kotona runsaat kaksi vuotta ja työskenteli sen jälkeen osapäivätyössä. Lapsen hoidon varmistamiseksi he alkoivat etsiä lastenhoitopaikkaa heti lapsensa syntymän jälkeen. He tutkivat eri vaihtoehtoja ja tutustuivat paikallisiin päiväkoteihin. Koska Sven oli töissä DEW21:ssä ja saisi lapsensa yhtiön lastentarhaan (AWO/DSW21 ja DEW21), myös tämä mahdollisuus oli heidän listallaan.

Koska yhtiön lastentarha on tuettu DSW21:n taholta, tämä näytti tarjoavan paremmat mahdollisuudet kuin muut tarjolla olevat vaihtoehdot. Monet näkökohdat tukivat heidän päätöstään valita yhtiön ylläpitämä lastentarha lapsilleen.

Ratkaiseva tekijä heidän päätöksessään oli, että yhtiön lastentarha tarjosi täyspäiväisen paikan ja lämpimän lounaan ja että lastentarha otti hoitoon alle 3 vuoden ikäisiä lapsia (4 kk ikäisestä lähtien). Vuonna 2003, kun nuorin lapsi tarvitsi hoitopaikkaa, nämä tekijät olivat tärkeitä, koska Svenin vaimo ei olisi muutoin pystynyt vastaamaan työnantajansa työehtoihin.

Lastentarha on auki kello 7.00–16.30 ja erikoistapauksissa se voi olla auki kello 17 asti. "Voin pyytää, että tarvitsen lastenhoitoa kello 17 asti, koska minulla on tärkeä tapaaminen – mutta tämä tulee tietää etukäteen." Onneksi Svenin työnantaja otti käyttöön joustavan työajan muutama vuosi sitten parantaakseen työn ja perhe-elämän yhteensopivuutta. Tämä tarkoittaa, että Svenillä on suhteellisen paljon vapautta itse päättää, mihin aikaan hän aloittaa aamuisin työt ja mihin aikaan lopettaa, kunhan työajat pysyvät sovittujen rajojen puitteissa.

Ilmoittautuminen lastentarhaan oli mutkaton prosessi; he saivat Dortmundin nuorisopalvelukeskuksen kautta vahvistuksen paikasta nopeasti. He maksavat samat päivähoitomaksut kuin muissakin päivähoitopaikoissa. Svenin kannalta oli myönteistä, että he pystyivät tekemään sopimuksen keskellä lastentarhavuotta – eikä tarvinnut odottaa vuoden alkua. Tämä teki mahdolliseksi Svenin vaimon paluun työhön. Koska he olivat tyytyväisiä lastenhoidon tasoon, he pitivät vähemmän vanhempainvapaata toisen lapsen syntymän yhteydessä. He laittoivat poikansa lastentarhaan tämä ollessa puolitoistavuotias ja hän on viihtynyt siellä alusta alkaen hyvin.

Lukuun ottamatta jäykkiä aukioloaikoja Sven näkee monia muitakin etuja yhtiön ylläpitämässä lastentarhassa AWO/DSW21 ja DEW21.<sup>4</sup>

Moniin muihin päivähoitopaikkoihin verrattuna rakennus on tilava ja ottaa ympäristönäkökohdat huomioon, alue on suuri ja siellä on myös uima-allas. Käytössä on myös urheiluhalli, joka tarjoaa mahdollisuuden erilaisille urheiluharrastuksille. Työnantajan tuen ansiosta tarjolla on myös muita aktiviteetteja, kuten englannin kielen kurssit, baletti, työpajatoiminta, jne.

<sup>4</sup> AWO on Saksassa toimiva hyväntekeväisyysjärjestö, joka tarjoaa hoivapalveluja vammaisille henkilöille ja vanhuksille ja operoi myös päivähoidon järjestäjänä.

Hänestä on myös hyvä, että muiden kollegojen lapset ovat lastentarhassa, mikä on omiaan vahvistamaan yhteishenkeä. "Kun kaikki tuntevat toisensa, se vahvistaa verkostoja. Tapaa ihmisiä, kun he tuovat ja hakevat lapsiaan, lapset oppivat tuntemaan toisensa ja käyvät toistensa luona."

Lapset, jotka ennen olivat lastentarhassa, mutta käyvät nyt koulua, voivat tulla lastentarhaan esimerkiksi lomien aikana tai kun koulu on suljettu. Monet vanhemmat käyttävät tätä mahdollisuutta hyväksi.

Lastentarha sijaitsee DSW21:n alueella, joten työntekijöiden ei tarvitse tehdä ylimääräisiä matkoja viedäkseen lapset lastentarhaan.

Sven on hyvin tyytyväinen tähän päätökseen saada molemmat lapsensa yhtiön yhteydessä toimivaan lastentarhaan ja tekisi saman päätöksen uudelleen.

## 9. YMMÄRTÄVÄ ASENNE VAMMAISUUTTA KOHTAAN

**Esittämä** Merseyside Expanding Horizons Ltd, Iso-Britannia

**Haastateltu** – Chris W., nainen

**Haastattelun tyyppi** - käytetty haastattelun henkilön lainauksia ja laadittu niiden pohjalta tiivistelmä

**Käytännön esimerkki:**

- vanhusten ja vammaisten hoivapalvelut
- joustavat työjärjestelyt
- muu (vammainen työntekijöiden tuki)

Työntekijä (Chris) työskentelee pienen tiimin jäsenenä paikallisessa voittoa tavoittelemattomassa hyväntekeväisyysjärjestössä. Järjestö tarjoaa koulutusta, valistusta ja tukea vammaisjärjestöille Merseysidessä, Englannin luoteisosassa. Toiminta tukee ja auttaa vammaisia henkilöitä tehokkaasti ja luotettavasti.

Viimeiset 7 vuotta Chris on työskennellyt kokopäiväisesti järjestön kehitystehtävissä. Hänen normaali työaikansa on kello 09.00-16.30. Työsopimuksen mukaan hän voi työskennellä ajoittain myös iltaisin ja viikonloppuisin osallistuakseen kokouksiin ja koulutustapahtumiin. Järjestö joustaa Chrisin työajoissa ja hän voi halutessaan aloittaa työt aamulla jo kello seitsemän ja hän voi myös tehdä töitä kotoa käsin. Chris raportoi suoraan järjestön johtajalle, joka vuorostaan on vastuullinen hallitukselle järjestön toiminnasta.

Chris on itse vammaisen henkilö ja käyttää liikkumiseen joko keppejä tai pyörätuolia. Esteettömyysasiat ja auton käyttö ovat elintärkeitä Chrisin arkipäivässä niin toimistossa kuin sen ulkopuolella hänen vieraillessa muissa organisaatioissa ja osallistuessa tapahtumiin ja koulutuksiin.

Tärkeää Chrisin kannalta on ollut järjestön sitoumus ottaa huomioon hänen erityistarpeensa; järjestö on tehnyt kaiken mahdollisen, jotta hänellä on välttämättömät tukitoimet, joilla voi ylläpitää hyvää työn ja perhe-elämän tasapainoa. Järjestö on kehittänyt vahvan perheystävällisyyttä tukevan työkuultuurin koko henkilökunnalle.

Tämä on ollut tärkeää Chrisille; hänellä on 22-vuotias vammainen tytär, jolla on tarkkaavaisuushäiriö (ADHD). Lisäksi hänellä on kuusi lastenlasta, joita hän silloin tällöin hoitaa.

Järjestön työpaikkakulttuuri tarkoittaa mm. sitä, että kun Chrisin täytyi olla poissa töistä 3 kuukautta vammaisuutensa takia, järjestö myönsi hänelle pidennetyn palkallisen vapaan ja lisäksi suunnitteli hänelle vaiheittaisen työhön paluun. Järjestö kehitti mahdollisimman joustavan Chrisin työhön paluuta tukevan ratkaisun. Lopputuloksena olikin onnistunut paluu kokopäivätoimiseen työhön.

Vammaisuutensa takia Chrisin tytär voi käyttäytyä ajoittain arvaamattomasti ja hallitsemattomasti. Kun tällainen kriisitilanne on akuutti, ja Chris saa puhelun kotoa, järjestö on sopinut, että hän voi lähteä heti kotiin ja "keskeyttää kaiken". Tällöin on tärkeää, että hän voi olla tyttärensä tukena. Sopimuksen mukaan hän palaa töihin mahdollisimman pian kriisin lauettua ja jos tämä ei ole mahdollista, hän voi tehdä töitä kotoa käsin.

Kun hänen tyttärensä oli raskaana ja vaati paljon Chrisin huomiota esimerkiksi sairaalakäyntien ja synnytyksen aikana, hänelle järjestettiin joustavia työtapoja ja ns. "isovanhemman vapaa" synnytyksen ajaksi.

Kun Chrisin vanhin tytär oli sairaalassa, hän hoiti tämän kahta 3 v. ja 5 v. lasta; tällöinkin järjestö suhtautui asiaan positiivisesti. Hän sai joulun ajaksi pidennetyn vapaajakson voidakseen hoitaa lapsenlapsiaan. Kun hän palasi töihin, hän neuvotteli joustavat työajat noutaakseen lapset koulusta ja lastentarhasta iltapäivisin.

Avain tämän 'ymmärtävän politiikan' onnistumiselle on ollut järjestön vahva sitoutuneisuus sellaiseen työkuulttuuriin, joka tukee ja edistää hyvää työn ja perhe-elämän tasapainoa. Näin Chris on voinut käydä kokopäivätyössä haasteellisista perhetilanteista huolimatta.

## 10. HYVÄ RESEPTI: JOUSTAVA TYÖKULTTUURI TUKEE LASTENHOIDON JA TYÖSSÄOPPIMISEN ONNISTUMISTA

*Esittämä Merseyside Expanding Horizons Ltd, Iso-Britannia*

*Haastateltu – Polly I., nainen*

*Haastattelun tyyppi* - käytetty haastatellun henkilön lainauksia ja laadittu niiden pohjalta tiivistelmä

*Käytännön esimerkki:*

- äitiys/lastenhoitovapaa
- lastenhoitojärjestelyt
- joustavat työjärjestelyt
- työntajan järjestämä uudelleen koulutus perhevapaalta palaaville työntekijöille

Polly työskentelee kokopäivätoimisena henkilöhallinnon (HR) neuvonantajana yksityisen ravintolayrityksen palveluksessa Manchesterissa. Hän on työskennellyt yhtiössä yhteensä 8 vuotta ja aloitti työt vastaanottovirkailijana yhdessä yrityksen suosituimmista ja kiireisimmistä ravintoloista.

Kun Polly oli raskaana 6 vuotta sitten, yhtiö siirsi hänet työskentelemään säännöllisempään työhön raskauden loppuvaiheessa ja järjesti hänen työnsä niin, että

hän työskenteli toimistotöissä yhtiön pääkonttorissa. Palatessaan äitiyslomalta hän työskenteli kolme päivää viikossa ja siirtyi myöhemmin kokopäivätyöhön yhtiön pääkonttoriin. Samalla Pollylle tarjottiin mahdollisuutta osallistua koulutukseen, joka mm. sisälsi ”Koulutusta kouluttajille” kurssin, jotta hänellä olisi paremmat valmiudet toimia uudessa tehtävässään.

"Kun minusta tuli yksinhuoltaja kolme vuotta sitten, minun täytyi tarkkaan pohtia, miten pystyn järjestelemään kiireisen elämäni 3-vuotiaan lapsen äitinä ja jatkaa uralla etenemistä ja elättää meidät molemmat."

Yhtiön on omaksunut perheystävällisen politiikan, joka tukee kaikkia yhtiön palveluksessa olevia noin kahta tuhatta työntekijää eri toimipisteissä eri puolilla Isoa Britanniaa. Tämän politiikan ansiosta Polly on pystynyt neuvottelemaan itselleen joustavat työtunnit. Hänellä on työaikajärjestely, joka salli hänelle mahdollisuuden lähteä töistä aikaisemmin ja hakea tytär koulusta ja viedä hänet esimerkiksi balettitunneille.

"En koskaan jätä väliin mahdollisuutta osallistua tärkeisiin tapahtumiin, jotka liittyvät tyttäreni kouluun, mukaan lukien konsertit, näytelmäkerhot ja urheilupäivän. Tähän joustavuuteen kuuluu myös, että voin olla kotona tyttäreni kanssa, kun hän on sairas, ja äskettäin, kun koulu suljettiin huonon sään vuoksi, sain tehdä töitä kotona koko viikon".

Voidakseen käydä kokopäivätyössä Polly on käyttänyt hyväksi koululaisten aamu- ja iltapäiväjärjestelyä paikallisessa koulussa. Ns. ”Aamiaisklubi”, jota johtaa pätevä henkilökunta, on avoinna kello 07.45:sta lähtien ja iltapäivän ”Koulupäivänjälkeinen klubi” takaa, että lapset ovat hyvässä hoidossa kello 6 asti illalla. Klubi tarjoaa välipalan ja aktiivista toimintaa.

Tasapainoisen työn ja perhe-elämän ansiosta Polly on voinut edetä urallaan. Yhtiön tukemana hän on suorittanut loppuun yhtiön kustantaman ammatillisen tutkinnon (CPP). Osallistuakseen kurssille hänet vapautettiin yhdeksi päiväksi viikossa töistä ja hän sai viisi ylimääräistä palkallista opintovapaapäivää. Kurssin onnistuneen suorittamisen seurauksena hän sai ylennyksen ja palkankorotuksen vastuullisempien työtehtävien johdosta.

"Tämä järjestely on toiminut loistavasti tyttäreni ja minun kohdalla. Yhtiö ymmärtää, että työntekijöille on tärkeää pitää perheasiat kunnossa. Täällä ei ole kiellettyä puhua perheasioista. Yhtiön monilla työntekijöillä on pieniä lapsia ja yhtiön asenteena on tukea kaikkien henkilökuntaan kuuluvien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Toimimalla näin yhtiö varmistaa, että se saa pidettyä kiinni parhaista työntekijöistään".



---

## 11. SYÖPÄHOIDON JÄLKEINEN TYÖHÖN PALUU

---

**Esittämä** *Merseyside Expanding Horizons Ltd, Iso-Britannia*

**Haastateltu** – *Maureen K., nainen*

**Haastattelun tyyppi** - haastattelun tiivistelmä haastattelun pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

- joustavat työaikajärjestelyt
- pitkäaikaissairaana työntekijän tuki ja työhön paluu

---

Maureen on työskennellyt kokopäiväisesti viimeiset 6 vuotta Perheiden tuki -nimisen tiimin vetäjänä St Maryn saattohoitoon erikoistuneessa yksikössä, joka työllistää yli 100 henkilöä ja 200 vapaaehtoista. Hän asuu lähistöllä perheensä kanssa.

Syyskuussa 2008 hän sairastui vakavasti, ja hänet otettiin sisään paikallissairaalaan testejä varten. Kahden viikon jälkeen hän sai multippeli myelooma diagnoosin, joka on vakava syöpäsairaus. Kuultuaan diagnoosista Maureen tapasi työpaikkansa kliinisen johtajan, joka kertoi Maureenille, että kyseessä oli voimakkaita hoitoja vaativa syöpäsairaus, joka on kuitenkin hallittavissa. He sopivat, että Maureen voisi palata hoitojen jälkeen työhön, kun hän kokisi olevansa tarpeeksi hyvässä kunnossa.

Edessä oli pitkä hoitajakso, joka sisälsi sädehoitoa ja muita sairauden edellyttämiä hoitoja. Koko tämän ajan Maureen oli yhteydessä työpaikkaansa ja oli ajan tasalla työpaikan tapahtumista mm. sähköpostin välityksellä. Myös projektipäällikkö vieraili silloin tällöin hänen luonaan. Maureenin työsuhteen ehdot takasivat, että hän oli pitkäaikaisella sairauslomalla ensimmäisen 6 kuukauden ajan täydellä palkalla. Sen jälkeen hän oli 6 kuukauden ajan puolipalkalla ja lopulta työnantajan avulla hän sai lakisääteisen työkyvyttömyystuen.

Kun hänen terveytensä alkoi kohentua, hän aloitti vapaaehtoistyön työpaikallaan terveytensä sallimissa rajoissa ja osallistui työpaikan kokouksiin ja huomasi nopeasti olevansa ajan tasalla työpaikan muutoksista ja kehityssuunnista.

Parantumisvaiheessa hänelle suunniteltiin tuettu työhön paluu. Sen mukaan sovittiin, että hän työskentelee alussa 20 tuntia viikossa Perheiden tuki -tiimissä.

Tämän ansiosta Maureen on palannut työhönsä ja on integroitunut hyvin tiiminsä täysivaltaiseksi jäseneksi. Hän pitää yllä kuntoaan, mikä takaa sen, että hän voi hoitaa sitoumuksensa sekä työnantajaansa että perhettään kohtaan; molempien täydentäessä toinen toisiaan.

Tämä on ollut pitkä prosessi, yhteensä lähes 2 vuotta, mutta kuten Maureen itse totesi: "Työpaikka on ollut hyvin rohkaiseva tarjotessaan minulle kaiken mahdollisen tuen, se on myös antanut minulle hyvän syyn elää."



---

## 12. HYVÄT LASTENHOITOJÄRJESTELYT HYÖDYTTÄVÄT PERHE-ELÄMÄÄ

---

**Esittämä** Merseyside Expanding Horizons Ltd, Iso-Britannia

**Haastateltu** – Anne H., nainen

**Haastattelun tyyppi** - haastattelun tiivistelmä haastattelun pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

- työnantajan tukema isyys/äitiys/lastenhoitovapaa
- lastenhoitojärjestelyt, hoitohetki
- joustavat työjärjestelyt

---

Viimeiset neljä vuotta Anne on työskennellyt Mersey Caren palveluksessa, joka on julkisen terveydenhuollon sektorilla toimiva säätiö, joka tarjoaa mielenterveyshäiriöihin ja oppimisvaikeuksiin liittyviä terapiapalveluja Merseyside alueen väestölle. Säätiön henkilökuntaan kuuluu noin 4,700 työntekijää, jotka toimivat 34 eri toimipisteessä Liverpoolin, Knowsleyn ja Seftonin alueilla. Annen mies, Mark, toimii projektipäällikkönä suuressa rakennusalan yrityksessä. Heillä on kaksi lasta, Jacob, 5 v. ja Maybelle, 2 v.

Anne työskentelee kognitiivisen käyttäytymisterapian (CBT) psykologina säätiön psykologian osastolla, joka tarjoaa palveluja syömishäiriöistä kärsiville henkilöille. Hän työskentelee osa-aikaisesti; hänen työaikansa on päivittäin 9.00 – 17.00, mutta Anne on neuvotellut joustavuutta työaikoihinsa, jotta ne sopisivat paremmin perheen lastenhoitojärjestelyihin. Kahtena päivänä viikossa hän työskentelee 9.30 – 17.00 ja kolmena päivänä 8.30 – 13.00. Tämän järjestelyn ansiosta hän voi viedä lapset hoitoon aamulla, jonka jälkeen hänellä on aikaa kuntoiluun ennen töiden aloittamista.

Ensimmäisen lapsen syntymän jälkeen Anne palasi töihin heti äitiysvapaan jälkeen, silloin hän toimi sosiaalityöntekijänä paikkakunnan sosiaalitoimistossa. Tämä oli vaativa kokopäivätoiminen toimi, joka edellytti usein ylitöiden tekemistä sulkemisajan jälkeen. Työ ei sallinut joustaa perheen tarpeiden mukaan. Kolmen kuukauden jälkeen työhön paluustaan Anne haki kuudeksi kuukaudeksi osa-aikaista työtä Mersey Caresta, mikä myöhemmin muutettiin vakituiseksi työksi.

Näin Anne pystyi paremmin järjestelemään työaikojaan ja hallitsemaan työmääräänsä. Sen ansiosta Annella oli mahdollisuus pitää palkallinen äitiysvapaa toisen lapsen syntyessä. Molempien lasten syntymän yhteydessä Mark neuvotteli lakisääteisestä 10 päivän isyysvapaasta työnantajansa kanssa. Tämä ei ollut helppo tehtävä, koska työnantaja vaati häntä varaamaan päivät ennakoon, jota oli vaikea ennakoita ottaen huomioon raskauden luonteen!

Anne ja Mark päättivät käyttää hyväksi paikallisen perhepäivähoitajan palveluja. He löysivät pätevän perhepäivähoitajan, joka tarjosi päivähoitoa lapsille omassa kodissaan, tilat oli asianmukaisesti rekisteröity ja ne vastasivat lasten päivähoidolle asetettuja vaatimuksia. Lasten hoitaminen rekisteröidyn perhepäivähoitajan toimesta tarkoitti sitä, että Anne ja Mark pystyivät käyttämään hyväksi molempien työnantajien tarjoamaa lastenhoitohetkiä ja siihen liittyvää järjestelyä.

Monet työnantajat Iso-Britanniassa tukevat tätä käytäntöä, joka antaa mahdollisuuden vanhemmille ostaa kuukausittain (noin 243 £) lastenhoitopalvelua 1-15 vuoden ikäisille lapsille. Palvelu sisältää erilaisia hoitomuotoja, joita ovat päiväkotitoiminta, leikkiryhmä,

rekisteröity perhepäivähoitaja tai lastenhoitaja. Tämä järjestely toimii ”palkkarahaston” muodossa, josta työnantajat voivat ostaa seteleitä maksaakseen lastenhoitopalveluja yritystensä työssä käyville vanhemmille. Tämä voi merkitä huomattavaa vuodessa jopa 1000 £ säästöä lastenhoitokustannuksissa työssäkäyville vanhemmille.

Kun Annella ja Markilla on ollut mahdollisuus palkata lähellä oleva ja turvallinen perhepäivähoitaja, on se lisännyt heidän joustomahdollisuuksiaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa lasten ollessa pieniä. Vanhemmat voivat viedä ja hakea lapset hoidosta aamuisin kello 8 ja iltaisin kello 18 välisenä aikana, joten he voivat jakaa lasten hoitoon liittyviä vastuita keskenään. Päivittäisen joustavuuden lisäksi perhepäivähoitaja on tarjonnut muitakin palveluja; lapset voivat osallistua lähistöllä olevan lasten leikkiryhmän ja päiväkodin toimintaan ja palvelut ulottuvat tarvittaessa myös lasten koulujen loma-aikoihin.

## 13. KOKOPÄIVÄINEN ETÄTYÖ

**Esittämä Team Srl., Italia**

**Haastateltu – Roberta R., nainen**

**Haastattelun tyyppi** - haastattelijan laatima tiivistelmä käyttäen hyväksi haastatellun henkilön lainauksia

**Käytännön esimerkki:**

☛ etätyö

Roberta on naimisissa, hänen poikansa ovat 3 v. ja 5 v. Hän työskentelee Venetsian kunnassa kansainvälisten asiain osastolla.

Kun ensimmäinen lapsi syntyi vuonna 2005, hän muutti Vicenzaan, pikkukaupunkiin lähellä Venetsiaa, jossa hän asui ennen naimisiinmenoa ja jossa hänen miehensä työskentelee. Kun hänen ensimmäinen äitiysvapaansa päättyi, hän ei voinut jatkaa työtä entisellä tavalla.

"Rakastin työtäni ja halusin jatkaa sitä. Johtajani oli pahoillaan minun mahdollisesta irtisanoutumisesta. Yhdessä etsimme ratkaisua eri vaihtoehtoista, joista yksi oli etätyö ja sovimme sen järjestelyistä. Esimieheni oli innoissaan. Kuitenkaan en pystynyt tekemään esimies- enkä palvelutyötä, koska sitä ei voi tehdä etätyönä. Tämän vuoksi minun täytyi tyytyä palkanalennukseen".

Robertan työsopimus on yksivuotinen. Sopimusta on uusittu neljä kertaa, jonka aikana hänen toinen lapsensa syntyi. Sopimuksen mukaan hänen tulee työskennellä vähintään 2 tuntia päivässä ja hänen tulee olla työpaikallaan Venetsiassa vähintään yksi päivä viikossa erityisesti osallistuakseen johtoryhmän kokouksiin. Robertalla on joukko työpaikan järjestämiä teknisiä laitteita kotona: tietokone, skanneri, työkäyttöön varattu puhelinlinja, Internet-yhteys ja muut palvelinyhteydet.

Robertalla on tarkat työajat: kolme päivää viikossa (Venetsian päivä mukaan lukien) hän työskentelee täysipäiväisesti kello 7:ään asti illalla. Kahtena päivänä viikossa hän työskentelee 3.30 asti iltapäivällä ja voi sen jälkeen olla perheensä kanssa. Kotona hänellä on oma toimisto ja tehdessään työtä lapsenhoitaja tai hänen vanhempansa pitävät huolta lapsista.

"Tarkka työjärjestys sopii minulle hyvin: toisaalta voin keskittyä työhön ja maksimoida työajan ja toisaalta voin antaa lapsille tunteen, että olen tietyt ajat paikalla ja tietyt ajat pois."

Tällainen työn järjestely antaa mahdollisuuden sovittaa yhteen perhe-elämän ja työn vaatimuksia. "Voin jatkaa työssä, josta pidän. Työskentely kotona antaa minulle mahdollisuuden hoitaa lasten normaaleja ja usein odottamattomia asioita/odotuksia; eikä aikani mene hukkaan edestakaisin matkusteluun työn ja kodin välillä, näin minulla on enemmän aikaa olla lasteni kanssa."

Etätyössä on myös huonoja puolia; etupäässä se että urakehitys on jäässä. Etätyötä tekemällä Roberta menettää etuja etenkin liittyen työpaikan sosiaaliseen elämään.

"Neljän etätyövuoden jälkeen poissaolo työpaikalta on ajoittain taakka minulle, enkä aina tiedä mitä tapahtuu työpaikan sosiaalisessa kanssakäymisessä. On olemassa työkaluja pitää yhteyksiä. Kuitenkin saattaa olla, että kollegat joskus 'unohtavat minut' eivätkä arvosta työpanostani niin paljon kuin haluaisin."

Vaikka haittoja onkin, Roberta uskoo, että etätyö on ollut paras ratkaisu työn ja perheen yhteensovittamisessa ja hän on hyvin tyytyväinen tähän ratkaisuun.

"Yleisesti ottaen haluaisin ottaa lisää vastuuta työstäni, mutta juuri nyt haluan viettää enemmän aikaa lasteni kanssa. Ei ole ainoastaan kyse määrällisestä vaan myös laadullisesta ajasta, jonka haluan olla heidän kanssaan. Mielestäni on mahdotonta kasvattaa pieniä lapsia ja samalla edetä uralla!"

Kun lapset ovat nyt isompia, Roberta on joustavampi työajoissaan ja aikoo käydä Venetsiassa kahdesti viikossa. Hän ottaa työpaikan rientoihin enemmän osaa ja luo uudelleen yhteyksiä kollegoihinsa. Kuitenkaan tämä ei tarkoita, että hän alkaisi työskennellä kokopäivätoimisesti, vaan sitä, että hän jatkaa työskentelyä ottamalla huomioon perheen edut.

"Toistaiseksi jatkan etätyötä kotoa käsin, mutta kun lapset ovat isompia, panostan uudelleen uraani!"

## 14. JOUSTAVAN TYÖAJAN EDUT

**Esittämä Team Srl., Italia**

**Haastateltu – Daniela S., nainen**

**Haastattelun tyyppi** - haastattelijan laatima tiivistelmä käyttämällä haastattelun lainauksia hyväksi

**Käytännön esimerkki:**

- vanhusten ja vammaisten hoivapalvelut
- joustavat työaikajärjestelyt



Daniela S., 39 v., on vuodesta 2004 lähtien työskennellyt Genovan CoopLigurian valintamyymälässä. Hän on naimisissa, mutta perheessä ei ole lapsia. Sen sijaan hän pitää huolta omista vanhemmistaan, jotka asuvat kaupungin ulkopuolella: isä on vanha ja äiti vakavasti sairas ja tarvitsee sairaalahoitoa ja säännöllistä lääkitystä. Jotta hän selviäisi vaikeasta elämäntilanteesta, Daniela on käyttänyt hyväksi kansallisen

italialaisen lainsäädännön takaamia mahdollisuuksia (nro, 104/1999) huolehtia ikääntyvistä ja/tai vammaisista omaisistaan. "Käytän hyväksi lainmukaisia vapaita (nro-104) tukeakseni vanhempiani ja auttaakseni äitiäni hänen sairaalakäynneillä ja muussa hoidossa, mutta usein nämä tunnit eivät ole riittäviä".

Tämä on yksi niistä syistä, miksi Daniela on yhdessä osastonsa kollegojen kanssa osallistunut innovatiiviseen työajan itsehallinnolliseen järjestelmään nimeltä "Saareke", joka on ollut yrityksessä käytössä vuodesta 2008 lähtien. Malli perustuu "saarekkeisiin", jotka muodostuvat osaston työntekijäryhmistä; sen puitteissa he sopivat yhdessä omista työaikatauluistaan. Työntekijät kertovat aikatoiveensa koskien 2-4 viikon periodia. Aikatoiveet sovitetaan yhteen yrityksen työmäärän ja muiden työntekijöiden toiveiden välillä yksinkertaista tietokoneohjelmaa hyväksikäyttämällä. Kutakin "saarekettä" koordinoi "sovittelija", joka on vastuussa työntekijöiden toiveista ja pyrkii sovittamaan ne yhteen osaston ja yrityksen vaatimusten kanssa. "Minulla ei ollut mitään ongelmaa osallistua tähän pilottiprojektiin, koska se on alusta alkaen vaikuttanut järkevältä ja sen avulla voin helpottaa omaa sekä muidenkin tilannetta. "Saarekkeiden" avulla voimme sovittaa yhteen työaikamme ja olemme onnellisempia. Työ on tullut helpommaksi ja palkitsevammaksi meille kaikille. Ihmiset eivät halua luopua omista asioistaan tai harrastuksistaan huonosti suunnitellun työajan takia!"

Tasapainottaakseen omia ja perheensä tarpeita Daniela vuorottelee kahden viikon jaksoissa työskennellen vuorotellen joko aamu- tai iltapäivävuorossa. Kollegat ja "sovittelija" ovat yleensä sopeutuvia ja avuliaita. "Kun on aivan mahdotonta, pyrin löytämään parhaan mahdollisen ratkaisun ja sopeudun tilanteeseen. Kun kollegat ovat valmiita joustamaan ja venymään, jotta minä olisin tyytyväinen, minun vuorostaan täytyy ottaa huomioon heidän tarpeensa ja toiveensa."

"Saarekkeiden" avulla Daniela on onnistunut hoitamaan sekä perhesitoumuksensa että työasiansa. "Jäykän työaikamallin puitteissa, jonka osaston pomo yksipuolisesti määräisi, olisin pakotettu pyytämään jatkuvasti muutoksia työvuoroihin, ottamaan vapapäiviä ja olemaan työstä pois. Nyt omat tarpeet ja toiveet ovat tasapainossa firman tarpeiden kanssa". Lisäetu, jonka Daniela saa "saarekkeesta", on oma aika itselle: "Kun voin tasapainottaa perheen ja työn entistä paremmalla tavalla, pystyn järjestämään aikaa myös itselleni: esimerkiksi käyn uimassa, rentoudun ja pidän vapaapäiviä". Toinen etu, jonka Daniela voi hyödyntää, on vapaan lauantain mahdollisuus:

"Lauantai on ns. 'vaikea' päivä, koska valintamyymälä on aina silloin täynnä väkeä. "Saarekkeiden" myötä voin pitää vapaan lauantaina ja tarvittaessa yhdistää lomaviikon siihen. Tämä on todellinen etu, koska valmismatkat kestävät yleensä lauantaista lauantaihin". Kaiken kaikkiaan Daniela on hyvin tyytyväinen "Saareke"-järjestelmään, jonka ansiosta hänen raskas perhetilanteensa hallitsee vähemmän hänen elämäänsä.

---

## 15. ISÄ HOITOVAPAIEN KÄYTTÄJÄNÄ

---

**Esittämä Team Srl., Italia**

**Haastateltu – Giuseppe L., mies**

**Haastattelun tyyppi** - käyttämällä hyväksi haastatellun henkilön lainauksia haastattelija on laatinut tiivistelmän

**Käytännön esimerkki:**

- isyys/äitiys/lastenhoitovapaa, päivittäiset lepoajat
- 

Giuseppe on työskennellyt 15 vuotta genoalaisessa voittoa tavoittelemattomassa osuuskunnassa. Hän vastaa projekteista ja aloitteista, jotka koskevat vähempiosaisia ihmisiä. Myös hänen vaimonsa työskentelee voittoa tavoittelemattomassa järjestössä mutta hän ei ole työntekijäasemassa vaan työskentelee ns. projektisopimuksella. Kun hänen äitiyslomansa loppui, hän ei voinut turvautua lastenhoidossa mihinkään lisäjärjestelyyn. "Ennen lapsen syntymää vuonna 2002 keräsimme yhdessä vaimoni kanssa tietoa erilaisista äitiys- ja isyystuen muodoista. Löysimme kohdan, jonka mukaan työntekijä voi saada päivittäisiä vapaita lapsen syöttämistä varten ns. imetysperiodin aikana. Työntekijän asemassa olevana pystyin käyttämään tätä vapaajärjestelmää".

Uusien ehtojen mukaan ja yleisen mielipiteen pohjalta Italiassa, tämä vapaa ei ole tiukasti yhdistetty varsinaiseen rintaruokintaan eli imetykseen, vaan on laajennettu koskemaan myös isiä, jolloin se koskee lastenhoidon järjestelyitä yleisemmin. Tämä vapaa voi olla 2 tuntia päivässä tai 10 tuntia viikossa vauvan ensimmäisen elinvuoden aikana ja se korvataan kansallisen sosiaalivakuutuksen mukaisesti.

Giuseppe vaati saada käyttää tätä mahdollisuutta hyväkseen: "Ensin tämä aiheutti hämmennystä, mutta myöhemmin vapaa myönnettiin minulle ilman ongelmia. Yhteisymmärryksessä esimieheni kanssa suunnittelimme aikatauluni, johon liittyi työajan lyhennys kahdeksasta tunnista kuuteen tuntiin viikossa joko niin että tulin aikaisin töihin tai lähdin aikaisin pois. Tällä tavoin Giuseppella oli enemmän aikaa olla vauvan kanssa. Hän hyötyi eräänlaisesta "ilon ajasta" vauvan kanssa samalla kun tuki vaimoan kotitöissä. Giuseppen työtuntien leikkaamisella oli vain pieni vaikutus järjestön tehokkuuteen. Hän oli osallisena projekteissa ja oli tottunut työskentelemään tavoitteellisesti. "Järjestelin työaikani joustavasti, mutta joskus minun täytyi työskennellä myös vapaatuntieni aikana."

Kun toinen tytär syntyi vuonna 2004, Giuseppe vaati jälleen "ruokintavapaata". Tässä tapauksessa vapaata tarvittiin myös siksi, että vauva oli vakavasti sairas ja tarvitsi usein sairaalahoitoa. Lapsen terveydestä huolehtiminen vaati paljon Giuseppen henkilökohtaista panostusta, joten työajan lyhennys oli tärkeä hänelle. Vaikka olisi ollut muitakin järjestelyitä vakavasti sairaan lapsen hoitamiseksi (esim. lainmukaiset vapaat 104/1992 perusteella), Giuseppe valitsi "ruokintavapaan", koska se oli vähemmän byrokraattinen.

Kaiken kaikkiaan Giuseppe pystyi huolehtimaan lapsistaan ja selviytyi perheen hätätilanteesta hyvin ilman, että hänen piti luopua työstään ja ilman suurempia haittoja järjestölle. Tilanne oli helposti järjestettävissä, koska järjestö suhtautui asiaan

myönteisesti: "Nämä käytännöt toimivat hyvin vain, jos työnantajalla on oikea asenne. Yrityksen ja kollegoiden hyvä tahto on välttämätön!"

## 16. LASTENHOITOSETELI

**Esittämä Team Srl., Italia**

**Haastateltu – Simone P., mies**

**Haastattelun tyyppi** - käytetty haastatellun henkilön lainauksia ja laadittu niiden pohjalta tiivistelmä

**Käytännön esimerkki:**

- lastenhoitopalvelut

Simone hoitaa yksinhuoltajana lastaan, joka on 3 v.. Lapsen äiti ei ole huolehtinut lapsesta juuri lainkaan. Simonen vanhemmat ja veljet hoitavat lasta Simonen käydessä töissä.

Simone on palkattu erityissopimuksella nykyiseen työhönsä. Vuonna 2009 hän halusi suorittaa sosiaalisvattajan tutkinnon ja osallistui EU:n rahoittamalle valmennuskurssille, jonka tukijana oli Genovan paikallishallinto. Kurssi sisälsi perinteisen koulutuksen lisäksi kenttäkoulutusta, joka tapahtui paikallisessa hyväntekeväisyysjärjestössä. Osallistuessaan kurssille Simone käytti hyväksi lastenhoitoseтелиä, jonka Genovan paikallishallinto myönsi hänelle kurssin ajaksi osana toimenpiteitä, joilla pyrittiin parantamaan työn ja perhe-elämän tasapainoa. Hän sai lapselleen ilmaisen hoitajan muutamaksi tunniksi päivässä koko kuukauden ajaksi. "Kurssin ilmoituksessa lastenhoitosetelin mahdollisuus mainittiin ja käytin sitä hyväksi".

Seteli on osa julkista kunnallista palvelua, jolla pyritään helpottamaan erityisesti naisten työn ja perhe-elämän tasapainottamisen pyrkimyksiä. Seteliä voidaan käyttää lasten hoidon lisäksi hoitamaan vanhuksia tai vammaisia omaisia sillä aikaa kun hoitaja, yleensä nainen, osallistuu ammatilliseen uudelleen koulutukseen tai työn ohjaukseen tai työhön perehdytykseen. Vaikka seteli on alun perin suunnattu naisille, Simonen pystyi hyödyntämään sen etuja.

Simone käytti hyväksi lastenhoitopalvelua, jota tarjosi voittoa tavoittelematon Genovan paikallishallinnon tukema osuuskunta. "Setelin turvin pystyin vapauttamaan vanhempani lapsenhoitoon liittyvästä 'taakasta' muutamaksi tunniksi lastenhoitajan hoitaessa poikaa kolme tuntia päivässä. Tuolloin en löytänyt hänelle päivähoitopaikkaa ja perheeni olisi joutunut sitoutumaan pojan hoitoon koko päiväksi."

Tällä hetkellä poika on lastentarhassa ja Simonella on osa-aikainen työsopimus toisen osuuskunnan kanssa, joka tarjoaa sosiopedagogista apua vammaisille lapsille. Uudessa "työssään" Simonella ei vielä ole tarkkaa työaikasunnitelmaa: hänen on oltava joustava joutuessaan sijaistamaan kollegoitaan lyhyellä varoitusaajalla. Tällaista tilannetta on vaikea hallita. Kuitenkin Simone uskoo, että seuraava vuosi on hänelle helpompi, koska sekä esimies että kollegat ovat tietoisia hänen elämäntilanteestaan.

Kaiken kaikkiaan, hoitosetelistä oli paljon hyötyä Simonelle, vaikka se olikin lyhytaikainen. Se on hyvä työkalu Simonen kaltaisissa hankalissa työ/perhe-elämä tilanteissa. Simone halusi panostaa ammatilliseen kehittymiseen eikä halunnut tuntea itseään lannistetuksi.



## 17. TYÖSSÄKÄYNTI EI OLE ONNELLISEN PERHE-ELÄMÄN ESTE

**Esittäjä** *Vapaiden ammattiliittojen keskusjärjestö, Latvia*

**Haastateltu** – *Solvita B., nainen*

**Haastattelun tyyppi** - haastattelijan laatima yhteenveto haastattelun pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

- joustavat työjärjestelyt
- perhevapaalta palaavien koulutus/uudelleen koulutus
- joustavat työjärjestelyt
- työehtosopimus



Solvita työskentelee Valmierasin lasitehtaalla suunnitteluinsinöörinä. Hän on työskennellyt yhtiössä vuodesta 2002 lähtien ensin kirjanpitäjänä, vuodesta 2004 lähtien ekonomistina ja vuodesta 2005 lähtien suunnitteluinsinöörinä.

Hänelle on tärkeää joustava työaika, koska perheessä on kaksi poikaa, jotka tarvitsevat paljon huolenpitoa. Hän on parhaillaan vanhempainvapaalla. Työssä ollessaan hän on suunnitellut päivänsä niin, että vie vanhemman poikansa lastentarhaan ja myöhemmin noutaa hänet töiden jälkeen. Hän hakee lapsen lastentarhasta noin klo 6 illalla. Hän on tyytyväinen työjärjestelyihinsä, koska voi tehdä päivätyötä kello 7.40–16.10. Perheellä on yksi auto, joten vanhemmat suunnittelevat lasten viennin ja hakemisen päivähoidosta työaikataulujensa mukaisesti. Solvitan mukaan joustava työaika järjestettiin, jotta perheasiat voidaan hoitaa ennen ja jälkeen työajan. Työpaikka sijaitsee Valmieran laitamilla, joten työmatkat pitää hoitaa suunnitellusti.

Työnantaja on ollut rohkaiseva kun lapsi on ollut sairas. Työnantaja järjesti henkilön, joka tuurasi häntä poissaolon aikana. Latvian työlain mukaan isä tai äiti voi hoitaa lasta kotona tämän sairastuessa. Myös kirjoittamaton sääntö on, että perhevapaalla oleva nainen pitää yhteyttä työpaikkaan, soittaa työkavereille ja käy tapaamassa heitä työpaikalla, mikä motivoi palaamaan työhön.

Työehtosopimuksen mukaan työntekijä saa yhden vapaapäivän solmiessaan avioliiton (ensimmäinen avioliitto) ja toisen vapaapäivän lapsen syntymän yhteydessä. Lisäksi työnantaja järjestää kesäleirejä henkilökunnan lapsille ja lapsen syntymän johdosta antaa lapsibonuksen. Työnantaja järjestää myös joulujuhlan työntekijöiden lapsille ja maksaa avustusta työntekijöille, kun lapset aloittavat koulun. Vahvistaakseen hyvää työyhteisöä työnantaja kustantaa kesäisin urheilukilpailuja, joihin koko henkilökunta voi osallistua perheittensä kanssa.

Solvitan mukaan on tärkeää, että työnantaja kustantaa terveystarkastuksen työhöntulon yhteydessä. Työnantaja tarjoaa myös muita terveystarkastuksia. Yhtiö osallistuu sairausvakuutuksen kustannuksiin riippuen henkilön työvuosista yhtiössä. Kaikilla työntekijöillä on tapaturmavakuutus. Yhtiö kantaa myös huolta entisistä työntekijöistä liittyen mm. heidän henkivakuutuksiin.

Kerran vuodessa Solvitan esimies järjestää kehityskeskustelun alaistensa kanssa, jolloin keskustellaan ammattitaidon ylläpitämiseen liittyvistä asioista ja ehdotetaan

parannuksia työoloihin, samalla keskustellaan tulevaisuudensuunnitelmista. Solvitasta on tärkeää, että häntä työntekijänä kuunnellaan. Keskusteluissa otetaan esille myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen asioita.

Seuraavat asiat on sovittu työehtosopimuksessa:

- Työnantaja järjestää kolme vapaapäivää vuodessa naisille, jolla on kolme lasta tai enemmän siihen asti, kunnes lapsi täyttää 16 v. samoin kuin naistyöntekijöille, joilla on vammaisen lapsi (Tämä liittyy yksinhuoltajaäitien määrän kasvuun Latviassa vaikka tarkkoja tilastoja ei ole);
- Työnantaja myöntää vapaapäiviä työntekijöille, jotka osallistuvat tentteihin ja kokeisiin samoin kuin työntekijöille, jotka menestyvät opinnoissaan: 1 päivä viikossa lukukauden aikana; 20 kalenteripäivää vuodessa sekä jos koulutus on järjestetty työnantajan kehotuksesta;
- Mahdollisuuksien mukaan työnantaja järjestää työharjoittelua ja tarjoaa työtä henkilön erikoisalana ja pätevyyden mukaan;
- Eryityskoulutukseen osallistumista varten työnantaja voi korvata työntekijän palkkakustannuksia enintään 3 kk ajan;
- Työnantaja antaa avustuksen (n. 512 EURO) työntekijän avioituessa (ensimmäinen kerta) ja lapsen syntymän yhteydessä.

## 18. JOUSTAVAT TYÖJÄRJESTELYT – SUURI ILO KUN TYÖ JA PERHE-ELÄMÄ OVAT TASAPAINOSSA

**Esittämä** *Vapaiden ammattiliittojen keskusjärjestö, Latvia*

**Haastateltu** – *Sanita L., nainen*

**Haastattelun tyyppi** - haastattelijan laatima tiivistelmä haastattelun pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

- joustavat työjärjestelyt
- koulutus/uudelleenkoulutus perhevapaan jälkeen
- työehtosopimus



Sanita on työskennellyt vuodesta 2006 lähtien henkilöstöjohtajana yhdessä Latvian suurimmista kansalaisjärjestöistä. Hän on eronnut ja hoitaa yksinhuoltajana kahta 15 v. ja 9 v. poikaansa. Hänen työpäivänsä alkaa kello 8.30 ja päättyy kello 17.15. Hän voi käydä kotona työntekijän kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti työaikana, jos jompikumpi pojista on sairas tai hän voi mennä poikien kouluun, jos siellä on ongelmia. Koska hän asuu lähellä työpaikkaa, hän voi käydä kotona lounastauolla, jos pojat tulevat kotiin syömään.

Sanita kertoo, että hänen toiveenaan oli löytää tasapaino työn ja perhe-elämän välille. Ennen nykyistä työtään hän asui toisessa kaupungissa, josta hän muutti poikien kanssa Riikaan. Lapset olivat silloin pieniä ja usein sairaina, joten hänen täytyi jäädä kotiin lapsia hoitamaan. Nykyinen työnantaja on järjestänyt hänelle tietokoneen, jonka avulla hän voi työskennellä kotona. Hän arvostaa myös sitä, että työnantaja antaa poikien käyttää työpaikan tietokoneita, joilla he voivat tehdä läksyjä ja kotitehtäviä samalla kun Sanita työskentelee.

Työnantaja on järjestänyt ilmaisen pysäköintipaikan hänelle ja hän voi käyttää firman autoa, jos tarvitsee kuljetusta perhe- tai henkilökohtaisten syiden vuoksi. Henkilökunta voi käyttää työkännyköitä myös henkilökohtaisiin puheluihin. Työntekijät, joilla on lapsia tai apua tarvitsevia perheenjäseniä, voivat käyttää kännykkää työaikana pitääkseen heihin yhteyttä. Sanita arvostaa sitä, että hän voi olla yhteydessä nuorimman poikansa kanssa ilman että hänen tarvitsee huolestua isoista puhelinmaksuista.

Tärkeä etu on myös se, että työnantaja järjestää työntekijöille ja heidän perheilleen juhlija esimerkiksi pääsiäisen ja juhannuksen aikaan, jolloin järjestö sulkee ovensa ja koko henkilökunta lähtee juhlimaan perheensä kanssa. Kesän urheilukilpailut ovat suosittuja, joita monet yritykset järjestävät työntekijöilleen. Sanita ottaa aina poikansa kilpailuihin mukaan: pojat ovat aktiivisia ja nauttivat kilpailuista. Joka vuosi Sanita kollegoineen osallistuu yhteistapahtumaan nimeltä 'Pidä Latvia siistinä'. Latvialaisia kehoitetaan siistimään pihoja, puistoja ja ympäristöjä. Sanita on ollut poikiensa ja työtoverien kanssa siivoamassa läheisessä kansallispuistossa. Tapahtuma on yksi hänen suosikeistaan. "Kaikki tekevät yhdessä jotakin todella hyvää ja konkreettista, ja pojat näkevät siivoustyön jäljet, kun ympäristö tulee puhtaaksi ja kauniiksi." Hän toivoo poikien oppivan laittamaan roskat roskakoreihin.

Vuodesta 2008 lähtien Sanita on opiskellut lakia yliopistossa. Työnantaja tukee häntä antamalla opiskelua varten palkallisia vapaapäiviä, kun hänellä on kokeita tai kirjallisia harjoituksia. Työehtosopimuksen mukaan työnantaja maksaa noin 145 euroa opiskelua varten vuodessa. Vuosi sitten Sanita käytti tämän rahan opiskellakseen englannin kieltä.

Sanitan mielestä molemmat osapuolet ovat voittajia: työnantaja ja työntekijä. Tyytyväiset työntekijät ilman paineita perheen hyvinvoinnista hoitavat työnsä hyvin ja haluavat opiskella työn ohessa, jotta menestyisivät työssään entistä paremmin. Vastapainoksi työnantaja saa uskollisia ja ymmärtäväisiä työntekijöitä, jotka pyrkivät työskentelemään mahdollisimman kustannustehokkaasti.

## 19. AMMATTILIITTO ON ARVOKAS ASIA NIIN TYÖNANTAJALLE KUIN TYÖNTEKIJÖILLE

*Esittämä Vapaiden ammattiliittojen keskusjärjestö, Latvia*

*Haastateltu – Edvins S., mies*

*Haastattelun tyyppi - haastattelijan laatima tiivistelmä*

*Käytännön esimerkki:*

- joustavat työjärjestelyt
- työehtosopimus

Edvins on työskennellyt 14 vuotta poraajana yrityksessä nimeltä AGA Ltd, joka on johtava teollinen kaasuyhtiö Liettuassa, perustettu vuonna 1994. Edvins on naimisissa ja kouluikäisen pojan isä.

Edvins kertoo, että vuodesta 2000 lähtien yhtiö on auttanut häntä työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyissä noudattamalla työehtosopimusta. Hän sanoo, että työntekijät saavat monia etuja työehtosopimuksen pohjalta, esimerkkinä 3 päivän vapaa, kun menee naimisiin, lapsibonuksen lapsen syntymän yhteydessä ja

lisäbonuksen lapsen aloittaessa koulun. Edvins sai avustuksen, kun hänen äitinsä kuoli ja hän sai myös vapaapäiviä lapsen aloittaessa koulun.

Porarin työssään Edvins työskentelee kahdessa vuorossa: aamu- tai iltavuorossa. Työnantaja on erityisen huomaavainen lapsen sairastuessa, sillä hän voi tarvittaessa vaihtaa aamuvuoron illaksi, jotta voi jäädä kotiin lapsen kanssa. Työnantaja maksaa osittain työntekijöiden sairausvakuutuksen.

Työantaja myös kustantaa porareille pesumahdollisuuden sekä puhdistusaineet haalarien pesua ja hoitamista varten, joten heidän ei tarvitse käyttää tähän omaa rahaa.

Edvins painottaa, että hänen pitkä työsuhteensa AGA Companyssä osoittaa hänen omaa uskollisuuttaan työnantajaa kohtaan; se osoittaa myös samaa asennetta työntekijöiden taholta työntekijöitä kohtaan. Edvinsin mielestä hyvä tapa pitää yllä hyvää vuoropuhelua työntekijöiden ja työntekijöiden välillä on työehtosopimus ja ammattiliitto, joka turvaa työntekijöitä ja edustaa heitä neuvotteluissa työnantajan kanssa.

Arvostus työntekijöitä kohtaan liittyi työnantajan aloitteeseen auttaa hyväksikäytettyjen lasten palvelukeskusta, jonne Edvins kollegoidensa kanssa teki remontin joulujuhlia varten. Hän sanoi nauttineensa tästä tehtävästä enemmän kuin osallistuessaan työntekijöiden järjestämään urheilutapahtumaan kesällä tai joulujuhliin, joihin myös perheenjäsenet ovat tervetulleita. Hän kuitenkin uskoo lastensa odottavan aina innoissaan työntekijöiden järjestämää joulujuhlaa, joka on vuoden huipputapahtuma. Työnantaja ei säästele rahoja lasten lahjojen suhteen.

## 20. TYÖEHTOSOPIMUS – HYVÄ POHJA RAKENTAA TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN VÄLISTÄ TASAPAINOA

**Esittäjä** Vapaiden ammattiliittojen  
keskusjärjestö, Latvia

**Haastateltu** – Kaspars R., mies

**Haastattelun tyyppi** - haastattelijan laatima  
tiivistelmä

**Käytännön esimerkki:**

- isyys/äitiys/lastenhoitovapaat
- joustavat työjärjestelyt
- työnantajan tarjoamat lisäedut
- työehtosopimus



Kaspars on ollut juristina suuressa latvialaisessa kansalaisjärjestössä vuodesta 2005 lähtien. Hänen virallinen työaikansa on 8.30–17.30 ja perjantaisin kello 15.30 asti. Työsopimuksen mukaan hänen työaikansa ei ole tiukasti määritelty, joten Kaspars voi suhteellisen vapaasti järjestellä työaikansa riippuen asiakkaistaan ja siitä minkälaisia lausuntoja hän on valmistelemassa.

Kaspars on naimisissa; hänen vaimonsa Dina ei ole töissä, joten hän pääasiallisesti huolehtii kotitöistä. Vaimo hoitaa kotona nuorinta tyttärtä Esteriä, 1,6 v.. Toinen tytär Elizabete, 3 v. käy lastentarhassa neljä kertaa viikossa, nuorin käy tarhassa kerran viikossa sisarensa kanssa.

Kaspars alkoi työskennellä järjestössä jo opiskeluaikanaan, jolloin työnantaja tarjosi hänelle joustavaa työaikaa: aamuisin hän opiskeli yliopistossa, jonka jälkeen hän työskenteli järjestön toimistossa. Hän oli iloinen, että yliopisto oli lähellä toimistoa, joten jos luento peruutettiin, hän meni töihin.

Menessään naimisiin työnantaja maksoi työehtosopimuksen mukaisesti avustuksen ja antoi ylimääräisiä vapaapäiviä. Samoin työnantaja antoi vapaapäiviä molempien tyttären syntymän yhteydessä. Lisävapaita hän sai vaimon äidin ja myöhemmin tämän isän hautajaisiin osallistumista varten.

Työntekijät voivat osallistua perheenjäsenten kanssa erilaisiin työnantajan järjestämiin tapahtumiin, joita ovat kesän urheilukilpailut, yhteinen oopperassa käynti ja osallistuminen keväiseen siivoustapahtumaan.

Yleensä Kaspars vie lapset lastentarhaan, joten on tärkeää, että hän voi sovittaa yhteen oman työaikansa lastentarhan aukiolon kanssa. Jos tätä mahdollisuutta ei olisi, hänen täytyisi maksaa ylimääräistä rahaa päiväkodin työntekijöille. Kun lapset ovat sairaita, hän voi työskennellä kotoa käsin. Työnantaja on järjestänyt hänelle tietokoneen, jonka avulla hän voi työskennellä myös loma-aikoina ja missä tahansa paikassa, jossa Internet-yhteys on käytettävissä. Tällä tavoin hän voi jakaa aikansa sekä perheelle että työlle. Hänen mielestään joustava työaika sopii molemmille – niin työnantajalle kuin työntekijälle kun molempien osapuolien välillä on luottamussuhde. Työ tulee ajallaan tehdyksi, kun työnantaja ei sitä jatkuvasti valvo eikä työ häiritse työntekijän perhe-elämää.

Kaspars huomauttaa myös, että erinomainen tapa vahvistaa työn ja perhe-elämän tasapainoa on toimiva työehtosopimus.

Keskeisimmät tekijät työehtosopimuksessa ovat seuraavat:

- Molemmat osapuolet noudattavat työehtosopimusta, jossa mm. säädellään tuen antamisesta nuorille ja eläkeikää lähestyville työntekijöille;
- Työehtosopimuksen mukaan henkilökunnan lapsille ja nuorille voidaan antaa mahdollisuus työskennellä järjestön tehtävissä kesäkuukausien aikana (toukokuu - syyskuu)
- Erikoistapauksissa (avioliitto, lapsen syntymä, perheenjäsenen kuolema) työnantaja järjestää taloudellisen avustuksen;
- Työntekijöiden ehdotuksen ja ammattiliiton kanssa tehdyn sopimuksen mukaan työnantaja voi järjestää joustavia työaikoja esim. milloin työntekijä aloittaa ja lopettaa työpäivän tai pitää lounastauon.
- Kaspars kertoo myös kirjoittamattomista eduista, joista ei ole mainintaa työehtosopimuksessa: työnantajan osittain maksama sairausvakuutus, joka voi osittain kattaa myös puolison sairausvakuutuksen, joka on edullisempi kuin jos sen ottaisi erillisenä; järjestön matkapuhelin, jolla voi soittaa vaimon puhelinnumeroon ilman erillistä maksua voidakseen olla työaikana vaimon kanssa yhteydessä perheeseen liittyvissä asioissa.



---

## 21. TYÖPAIKAN PÄIVÄKOTI

---

**Esittämä** *Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Liettua*

**Haastateltu** – *Ramune M., nainen*

**Haastattelun tyyppi** – haastattelijan laatima yhteenveto haastatellun henkilön lainauksia hyväksikäyttäen

**Käytännön esimerkki:**

- lastenhoitojärjestelyt
- joustavat työjärjestelyt

---

Ramune on työskennellyt kirjanpitäjänä ostoskeskus RIMI:ssa Vilnassa vuodesta 2008 lähtien. Hän on 32 v. yksinhuoltaja, jonka lapsi on 3 vuotias. Hänen päivittäinen työvuoronsa on 8.00:sta 6.00:een illalla. RIMI, jossa hän työskentelee, järjesti lapselle paikan yhtiön yhteydessä toimivaan päiväkotiin.

Ramunen mukaan perhevapaalta työhön palaavat vanhemmat ovat usein vähemmän tehokkaita ja luotettavia kuin "lapsettomat" työntekijät. Syy on siinä, että he eivät löydä sopivaa hoitopaikkaa, mikä aiheuttaa alhaista työsuoritusta ja -motivaatiota. Lisäksi hän on huomannut, että pienten lasten vanhemmat tulevat töihin usein myöhässä ja lähtevät aikaisin viedäkseen ja hakeakseen lapsensa hoitopaikasta. RIMI on toteuttanut innovatiivisen käytännön perustamalla päiväkodin ja tukenut perheystävällistä työympäristöä. Yhtiö onkin sosiaalisen vastuun johtavia yrityksiä Liettuassa.

Ramunella on mahdollisuus tavata lapsensa työpäivän aikana. Tänäaän lounasajalla hän kertoo, kuinka hänelle syntyi selkeä näkemys. "Muistan, kuinka lapsen syntyessä halusin työskennellä kotoa käsin, mutta tällä hetkellä en pidäkään sitä hyvänä juttuna. Sillä ei ole mitään tekemistä sen kanssa, että etätö olisi jotenkin hankalaa... se toimii todella hyvin, mutta, nyt mukaan on tullut muitakin näkemyksiä, ja sen mukaan 'on parempi työskennellä toimistossa'."

Ramune painottaa, että työntekijällä on oikeus pyytää muutoksia työn ehtoihin niiden muuttuessa, ja työnantajilla on velvollisuus ottaa huomioon nämä pyynnöt. Hän sanoo, että vanhemmat usein toteavat, että joustavat työjärjestelyt mahdollistavat paremman työn ja perhe-elämän tasapainon. Niinpä on tärkeää tarjota riittävästi taukoja vanhemmille, jotka palaavat työhön perhevapaan jälkeen tai järjestää lapsille päiväkotipaikan työpaikan yhteyteen. Toisaalta on hankalaa jättää lapsi vieraiden ihmisten hoitoon. Ramune puhuu tunteistaan: "Jättää oma tytär vieraiden hoitoon, kun tämä on vielä pieni, se ei ole tahtoni mukaista. Tälläkin hetkellä koen siitä stressiä. Jos yritykseni ei olisi tarjonnut päiväkotipaikkaa, en tiedä, mitä olisin tehnyt."

Ramune myöntää, että päiväkotipaikan yhteydessä on vetovoimainen asia työssä käyville vanhemmille. Esimerkiksi matkat työn ja päiväkodin välillä vähenevät. Hän vain tuo lapsensa työhön. Tässä tapauksessa hänen ei tarvitse suunnitella aikaansa sen enempää tai ottaa palkatonta vapaata.

On muitakin etuja. Se vähentää mahdollisia viiveitä, joita voi ilmetä matkan aikana päiväkotiin. Lisäksi tämä vähentää muitakin ongelmatilanteita. Päiväkodin etu on hyvän vanhempi-lapsi suhteen muotoutuminen. Ramune voi usein syödä lounasta tyttärensä kanssa ja voi osallistua päiväkodin arkisiin toimintoihin. Läheinen vuorovaikutus on tärkeä molempien – Ramunen ja hänen lapsensa - hyvinvoinnille.



Lopuksi Ramune toteaa, että työnantajan rooli on tärkeä. Tämän vuoksi työnantajien tulisi enemmän panostaa ja luoda perheystävällisiä käytäntöjä. Ramune toivookin, että jos Liettuan hallitus onnistuisi siirtämään enemmän lastenhoitovastuuta yksityisille yrityksille ja erityisesti kansainvälisille yrityksille, se olisi askel parempaan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen työpaikoilla.

## 22. NUOREN ISÄN KOKEMUKSIA ISYYSVAPAASTA

**Esittämä** *Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Liettua*

**Haastateltu** - *Vytautas S., mies*

**Haastattelun tyyppi** - haastattelijan laatima yhteenveto haastattelun lainauksien pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

- työnantajan tukema isyys/äitiys/lastenhoitovapaa
- joustavat työjärjestelyt
- lisäjärjestelyt, jotka on suunnattu äitiys- ja hoitovapaalla oleville

Vytautas, 34 v., on johtaja Officesystems – nimisessä yrityksessä. Hän on ollut firman palveluksessa seitsemän vuotta; hän on lojaali, hyvin ansaitseva ja yksi firman uralla nopeasti edenneistä työntekijöistä. Hän kohtasi haastavan tilanteen pitäessään isyys/vanhempainvapaan ensimmäisen lapsensa syntymän yhteydessä. Hän ennakoii, että olisi vaikeaa ottaa tämä askel, koska hän oli ensimmäinen mies yrityksessä, joka teki tämän ratkaisun. Hän käytti paljon aikaa neuvotellen asiasta esimiehensä kanssa, joka koki Vytautuksen olevan firmalle korvaamattoman. Firma ei voisi toimia ilman häntä ja se menettäisi tärkeitä VIP- asiakkaita, jotka olivat läheisessä yhteydessä Vytautasiin. Myös hänen kollegansa reagoivat eri tavoin hänen valintaansa. Jotkut epäilivät, osaako mies hoitaa pientä lasta.

Vytautas piti 3 kuukauden isyys/vanhempainvapaan, mutta hän halusi enemmän, koska hän nautti lapsen kanssa olemisesta ja koki lapsen itselleen hyvin läheiseksi. Onneksi pomo oli yhtä mieltä joustavasta työajasta: kaksi päivää viikossa toimistolla ja kolme päivää kotona kahden lisäkuukauden ajaksi.

Liettuan laeissa säädellään isyys/äitiysvapaista, mutta termi "paternal leave" (isyysvapaa) ei ole lakitekstissä. Sen sijaan termejä äitiys/isyysetu ja lastenhoitovapaa käytetään lakitekstissä. Liettuan Työlaki säätää lastenhoitovapaasta, jota voivat käyttää perheen päätöksestä riippuen äiti (tai kasvatusäiti), isä (tai kasvatusisä), isoäiti, isoisä tai joku muu sukulainen, joka huolehtii lapsesta, kunnes tämä saavuttaa kolmen vuoden iän. Liettuan sairausvakuutuslainsäädäntö säätää äidille 126 - 140 kalenteripäivän pituisen äitiysvapaan synnytyksen jälkeen, jonka korvaus on 100 % tämän palkasta. Äitiysvapaan jälkeen kuka tahansa yllä mainituista perheen jäsenistä voi saada äitiys/isyysedun, kunnes lapsi on yksivuotias. Liettuassa vanhempainvapaakorvaus edunsaajan palkasta on 100 % siihen asti kun lapsi on yksivuotias ja korvaus on 85 % kunnes lapsi on 2 vuoden ikäinen.

Vytautas tuntee olevansa sekä hyvin selvillä että paremmin vastuussa perheasioista oltuaan isyys/vanhempainvapaalla. "Olen nähnyt lapseni kehityksen, jota en näkisi, jos tapaisin häntä vain iltaisin töiden jälkeeni. Se on jotakin niin tärkeää, jonka voi ymmärtää vasta, kun on kokenut sen henkilökohtaisesti". Toisaalta Vytautas kertoo, että suurin haaste hänelle oli, että hän kaipasi takaisin töihin ja työkaverien seuraa. Se ei ollut vain työtä sinänsä, jota hän kaipasi. Hän selittää: "Kun työskentelee yhdessä

muiden kanssa, muodostuu tiivis yhteisö. Kun on kotona, eristyy tästä yhteisöstä".

Työn luonteen ja taloudellisen tilanteen vuoksi firmassa (Officesystems) on ollut korkea vaihtuvuus. Sen jälkeen, kun Vytautasin myönteinen kokemus isyysvapaasta on tullut tunnetuksi työpaikalla ja työnantaja on nähnyt sen edut organisaatiolle, on asenne jonkin verran muuttunut. Firman johto on oivaltanut, että on tärkeää pitää kiinni henkilökunnasta ja sen pysyvyydestä. Uusien tulokkaiden työllistäminen tarkoittaa uudelleen koulutusta ja työhönoton lisäkustannuksia, koska uusi työntekijä pitää opastaa ja perehdyttää tehtäviinsä. Sen sijaan vanhan henkilökunnan paluu on vähemmän ongelmallinen, koska työntekijät tuntevat firman toimintatavat ja systeemit. Näin ollen joustavuuden tarjoaminen pienten lasten vanhemmille auttaa säilyttämään henkilökunnan tyytyväisenä, mikä tuo etuja firmalle.

Vytautas sanoo, että vanhempainvapaan tulisi olla myönteinen kokemus kaikille. Hyvistä kokemuksista huolimatta Liettuassa tehty tutkimus osoitti, että puolet haastatelluista vastasi, ettei ole hyvä asia, jos isä hoitaa lapsia kotona samanaikaisesti, kun äiti käy työssä. Vytautas arvelee tämän asenteen heijastavan Neuvostoliiton aikaista ideologiaa ja on vahvasti stereotyyppinen. Ennen vanhempainvapaan pitämistä, hän neuvoo pohtimaan tiettyjä avainasioita: on otettava selkoa oikeuksista, eli mitkä edut ovat käytettävissä, milloin pitää tehdä ilmoitus työnantajalle, ja miten pitää yhteyttä työnantajaan. Vytautas sanoo, että on taloudellisia etuja siitä, että kokeneet työntekijät pysyvät firmassa; kun työnantaja tukee vanhempia lapsen syntymän yhteydessä, se myös kannustaa vanhempia palamaan työhön.

Parhaillaan Officesystem parantaa perheystävällisiä käytäntöjä soveltamalla "hyvät käytännöt ohjeita" ja pyrkii olemaan mahdollisimman joustava liiketoiminnan ja firman työmäärän sallimissa rajoissa. Tavoitteena on kehittää parempaa ymmärrystä pienten lasten vanhempien ja työnjohdon välillä.

## 23. JOUSTAVAT TYÖJÄRJESTELYT OMAN ÄIDIN HOITAMISEKSI

*Esittämä Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Liettua*

*Haastateltu – Armantas J., mies*

*Haastattelun tyyppi* - haastattelijan laatima yhteenveto haastatellun lainauksien pohjalta

*Käytännön esimerkki:*

- joustavat työjärjestelyt

Armantas on menestynyt liikemies, STREFA Limited Liability Companyn kaupallinen johtaja. Yhtiö työllistää 52 henkilöä, naisia on 17, joista yksi on hallintojohtaja. STREFA toimittaa laitteistoja ja materiaaleja teollisuudelle, kuljetusalalle, rakennuksille ja voimalaitoksille. Yhteistyökumppaneita ovat Liettuan Rautateiden Joint-Stock Company. Yhtiön päätehtävä on toimittaa erilaisia elementtejä ja osia koneisiin ja laitteisiin.

Armantas sijoitti ikääntyvän äitinsä vanhusten palveluasuntolaan muutama vuosi sitten tämän korkean iän (87 v.) ja vakava henkisen sairauden vuoksi. Myöhemmin Armantas ja hänen perheensä päättivät hoitaa äitiä kotona. Myös äiti halusi palata kotiin. Asuntolassa hän oli kieltäytynyt syömästä eikä halunnut tavata ihmisiä. Äidin tila heikkeni, jolloin Armantas päätti käyttää valtion tarjoamia vanhusten tukipalveluja.

Liettuassa kunnat tarjoavat vanhusten hoivapalveluja ja valtio rahoittaa näiden palvelujen järjestämisessä.

Yksi palveluista - kotipalvelu – tarkoittaa palvelun tarjoamista 10 tuntia viikossa. Tämä ei kuitenkaan ole riittävä ikäihmiselle, joka on vakavasti sairas. Järjestetyistä palveluista huolimatta vanhusten hoito on pääosin lasten ja heidän perheitten vastuulla. Armantas sanoo, että ongelmista huolimatta palvelut ovat tärkeitä ja hyödyllisiä perheille.

"Kunnan kotipalvelun työntekijät olivat kaikin puolin ystävällisiä ja he tekivät tärkeää työtä, mutta sitten äiti alkoi vaatia, että minä alkaisin huolehtia hänestä". Myös Armantas alkoi ymmärtää äitinsä näkemyksiä: "Kukaan ei voi huolehtia hänestä yhtä hyvin kuin hänelle läheinen perheenjäsen, siis minä. Tiesin kuitenkin, etten pystyisi selviytymään äidin hoidosta intensiivisen ja vaativan työni takia. Kuitenkin ajatus, etten huolehtisi itselleni läheisestä ihmisestä, puistatti minua, ja sai minut tuntemaan syyllisyyttä. Tämän vuoksi tein päätöksen ja lupasin huolehtia äidistäni niin hyvin kuin kykenisin".

Armantas ennakoiki, että kollegat työpaikalla ja erityisesti johtaja eivät ymmärtäisi häntä ja eivät olisi mielissään siitä lisätyöstä, joka aiheutuisi, kun hän olisi poissa. Joten hänen täytyi sovittaa yhteen elämäntilanteensa tavalla, jolla olisi mahdollisimman vähän vahingollisia vaikutuksia työpaikan muille jäsenille. Hän oli tyytyväinen työnantajansa positiivisesta asenteesta. Neuvottelujen jälkeen Armantas sopi, että tekisi etätöitä kotoa käsin tiettyjen ehtojen mukaan ja työskentelisi sovitun tuntimäärän käyttäen hyväksi toimivia tietoyhteysverkkoja.

Armantas arvostaa työnantajaansa, joka salli hänen työskennellä joustavan aikataulun mukaan. Liettuassa joustavia työaikajärjestelyjä säädellään kansallisen työlainsäädännön puitteissa. Armantasin äiti tarvitsee apua vähintään 4 tuntia päivässä, jolloin työnantaja myöntyi siihen, että hän on töistä pois 3 päivää viikossa huolehtiakseen äidistään, mutta hänen tulisi olla yhteydessä työpaikkaan verkkoyhteyksien kautta. Hän halusi hoitaa ja kannustaa äitiään pysymään henkisesti ja fyysisesti mahdollisimman hyvässä kunnossa.

"Tämä on ollut rankkaa. Olen oppinut paljon prosessin aikana ja ymmärrän, että tuki työyhteisön ja työnantajan taholta on tärkeää" – painottaa Armantas.

Kokemuksensa pohjalta Armantas pohtii, että valtiovallan tulisi rohkaista tai jopa velvoittaa työnantajia ja yrityksiä toimimaan aktiivisemmin tässä asiassa. Esimerkiksi sosiaalinen vastuu tai jonkinlainen sopimus työnantajien järjestämistä palveluista ja toimenpiteistä, joita työntekijät voisivat hyödyntää ja saada niistä tukea selviytyäkseen hankalista elämäntilanteista.

---

## 24. JOUSTAVA TYÖAIKA JA VAMMAISEN TYTTÄREN HOITO

---

**Esittämä** *Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Liettua*

**Haastateltu** – *Agne R., nainen*

**Haastattelun tyyppi** - haastattelijan laatima yhteenveto haastattelun lainauksien pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

- ikääntyvien tai vammaisten henkilöiden hoivapalvelut
- joustavat järjestelyt perhesyistä johtuvien urakatkosten vuoksi työhön palaavien koulutus ja uudelleen koulutus

---

Agne työskentelee myyntipäällikkönä "My perfume" nimisessä firmassa, joka työllistää 29 työntekijää. Firma myy vartalo- ja ihonhoitotuotteita ja pyrkii varmistamaan niiden korkean laadun. Firman tuotteissa on sekä uusia että perinteisiä ainesosia.

Agne on kolmen lapsen äiti. Nuorimmainen on iältään 23 v. ja vaatii erityistukea kehitysvamman vuoksi. Agne on yksinhuoltaja. Aviomies jätti perheen, kun tytön vammaisuus tuli tietoon. Vanhin tyttäristä on ollut hänelle suurena apuna. Mutta tällä on oma perhe. Agne työskenteli pitkään suuren kenkäfirman kirjanpitäjänä. Eräänä päivänä pomo sanoi, että hänen oli valittava joko työ tai tytär.

Agne ei työskennellyt vuosien 2004 ja 2007 välisenä aikana, mutta sai työttömyysvaiheen jälkeen uuden työn. Agne kertoo työttömyydestään seuraavasti: "Tuona aikana havaitsin, ettei kukaan halunnut palkata minua edes yövuoroon perhetilanteeni takia. Oletan, että syy oli myös se, että olin työmarkkinoiden ulkopuolella pitkään." Agne jatkaa: "Kun lapsi on vammaisen, työskentely on vaikeampaa erityisesti luotettavuus-näkökulmasta katsottuna, koska työnantajan on tärkeä saada varmuus, että voi luottaa työntekijään vammaisen lapsen vanhempänä."

Kun hän sai työtarjouksen "My perfume" firman taholta, hän pyysi joustavuutta työaikoihin (esim. voi lähteä aikaisemmin töistä kerran viikossa) ja sanoi vakuuttaen, että hän tekee parhaansa korvatakseen ajan muilla tavoilla. Uusi työnantaja on ollut positiivinen häntä kohtaan ja ehdotti lisää joustomahdollisuuksia jopa niin, että hän voisi ottaa tarvittaessa tyttärensä mukaan työpaikan yhteydessä olevaan vanhempain tilaan, joten hän voisi olla lähempänä tyttärtään ja tuntee olonsa helpommaksi. Tämä tila, jota kutsutaan vanhempain huoneeksi, oli työnantajan oma keksintö.

Agne on tottunut siihen, että ihmiset reagoivat kielteisesti tyttären vammaisuuteen, koska tämä ilmeilee ja käyttäytyy poikkeavasti. Hän ennakoi näitä reaktioita tässäkin työpaikassa. Hän kertoo huomanneensa, että yhteiskunta ei hyväksy eikä tarjoa tilaa erilaisille lapsille, ja myös hän äitinä on sisäistänyt nämä asenteet, ja kokenut lapsen erilaisuuden vuoksi häpeää, siksi hän ei ole mielellään tuonut lastaan julkisille paikoille.

Kuitenkin uusi aika alkoi hänen elämässään, kun hän aloitti työt uudessa työpaikassaan. Hän ei voinut kuvitella kohtaavansa niin herkän, älykkään ja huomaavaisen työnantajan. Yhtiö päätti auttaa Agnea tarjoamalla joustavia työaikoja, jotta hän voisi viettää enemmän aikaa tyttärensä kanssa. He myös antoivat hänelle henkilökohtaisen palkanlisän. Liettuassa ihmiset, joilla on rajoitetut mahdollisuudet työssä käyntiin, saavat sosiaalivakuutuksen kautta tiettyjä etuja ja sairausloman ajalta korvauksia sekä työkyvyttömyydestä johtuvia eläkkeitä ja vanhuuseläkkeitä.

Agne pohtii, että yksityiset liikeyritykset Liettuassa ottavat ensiaskelia perheystävällisten käytäntöjen toteuttamisessa työpaikoilla. Nämä aloitteet kohottavat tietoisuutta yritysten sosiaalisesta vastuusta ja muokkaavat liikeyritysten julkista mielikuvaa, kun ne perustavat toimintansa vastuullisuuden periaatteille.

## 25. JOUSTAVAT TYÖJÄRJESTELYT JA TUKI PERHEELLE OVAT PERHEEN JA TYÖNANTAJAN ETU

**Esittämä** Eurooppalainen kumppanuus, Liettua

**Haastateltu** – Aldas R., mies

**Haastattelun tyyppi** - haastattelijan laatima tiivistelmä haastattelun pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

- joustavat työjärjestelyt
- työnantajan tarjoamat perhe-etuudet



Aldas R. työskentelee tietotekniikkajärjestelmien analyytikkona Oy "Omnitelissa", joka on yksi suurimmista Baltiassa toimivista "TeliaSoneran" ryhmään kuuluvista telelaitoksista. Aldas on iloinen voidessaan kertoa yhtiön perheystävällisistä käytännöistä, joista on ollut hyötyä kaikille työntekijöille, joilla on pieniä lapsia. Yhdessä vaimonsa Ramunen kanssa Aldasilla on kolme lasta: 9 v. poika Lukas ja kaksoistytöt Rusne ja Agne, 5v.

Aldas asuu Kaunaksessa, mutta Oy "Omnitelin" pääkonttori sijaitsee Vilnassa, joka on n. 100 kilometrien päässä Kaunaksesta. Siksi Aldas työskentelee sekä kotikaupungissa Kaunaksessa että Vilnassa. Työnantajan mukaan hänen työssään pääasia ei ole työpaikka, vaan se, että hän saa työnsä tehdyksi ja tekee sen laadukkaasti ja ajallaan. Aldas käy Vilnassa usein, tarvittaessa useampia kertoja viikossa, koska hänen tarvitsee päivittää työtehtävien sisältö ja saada selvä käsitys työtehtävistään, jotta pystyi selvittämään kollegojen kanssa usein monimutkaisia ongelmia. Yhtiö on mahdollistanut Aldasin työskentelyn etätöinä joustavien aikataulujen puitteissa: käyttämällä hyväksi IT-tekniikan sovelluksia ja tietokoneverkkoja Aldas voi olla yhteydessä "Omnitelin" tietojärjestelmään kotoa käsin.

Tämä antaa joustavia mahdollisuuksia Aldasille: hän voi sovittaa vapaammin yhteen työnsä ja perhe-elämän. Aamulla Aldas voi viedä lapset tarhaan ja kouluun ja noutaa heidät myöhemmin iltapäivällä. Jos lapset sairastuvat, hän voi viedä heidät lääkäriin ja tehdä työnsä illalla. Koska hän voi suunnitella aikansa itse, hän pyrkii käyttämään sen mahdollisimman tehokkaasti ja järjestelmällisesti. Joustava työtapa hyödyttää myös työnantajaa. Kun Aldas oli lapsen kanssa sairaalassa, hän oli yhteydessä kollegoiden kanssa ja osallistui heidän kanssa ongelmien ratkaisuun – samanaikaisesti kun pieni potilas nukkui. Työskentely ei haitannut Aldasia ja hän sai monimutkaisen tehtävän valmiiksi.

Kun Aldasin lapset syntyivät, Liettuassa ei ollut isyysvapaata koskevaa lainsäädäntöä. Kuitenkin yhtiö on pyrkinyt ottamaan työntekijöidensä tarpeet huomioon. Sen lisäksi että



heillä on mahdollisuus etätöihin, Oy "Omnitel" maksoi lapsiavustuksia omasta aloitteestaan työntekijöille, joilla oli pieniä lapsia. Kun ensimmäinen lapsi syntyi, Aldas sai Oy "Omnitelilta" rahasumman (1500 litas), ja kaksosten syntyessä summa oli kasinkertainen. Minimipalkka kuukaudessa Liettuassa on 800 Litaa. Oy "Omnitel" on aina tarjonnut kannustimia pienten lasten vanhemmille, joita Liettuan Työlainsäädäntö (artikla 214) säätelee.

Liettuan Työlainsäädännön mukaan ne työntekijät, joilla on vammaisen lapsi siihen asti kun lapsi täyttää 18 v. ja ne työntekijät, joilla on kaksi alle 12 v. lasta, ovat oikeutettuja pitämään yhden lepopäivän kuukaudessa (tai viikoittaista työaika lyhennetään 2 tunnilla). Lisäksi ne työntekijät, joilla on kolme tai useampia alle 12 v. lasta, ovat oikeutettuja pitämään kaksi lepopäivää kuukaudessa (tai viikoittaista työaika lyhennetään neljällä tunnilla). Nämä lepopäivät ovat lain mukaan työntekijälle palkallisia. Työntekijät yleensä sopivat lepopäivien järjestelyitä tai työviikon lyhennyksiltä työnantajansa kanssa etukäteen.

Koska Aldasilla on kolme lasta, yhtiö on järjestänyt hänelle kaksi lepopäivää kuukaudessa täydellä palkalla lain suomien ehtojen mukaisesti. Myös hänen vaimonsa Ramun, joka työskentelee "Jurby" yhtiön hallinnossa, voi hyödyntää lepopäiviä. Aldas on onnellinen siitä, että kun näitä lepopäiviä sovitellaan kollegojen kanssa, niistä voi muodostua miellyttävä yhteisaika koko perheelle. Lepopäiviä voi yhdistellä ja käyttää eri tavoin. Kerran koko perheellä oli 4-päiväinen viikonloppu meren rannalla. Joskus Ramune ja Aldas vaihtelevat lepopäiviä ja voivat viettää kokonaisen päivän lasten kanssa kotona – lapsille tämä on iso asia.

Jos tarvetta ei ole, Aldas ei käytä lepopäiviä, joita työntekijöiden joukossa kutsutaan "äitipäiviksi". Koska Aldas on ehdottoman lojaali firmalleen, niiden käyttöön ei liity mitään epäselvyyttä. Hänen mielestään termi "äitipäivä" on harhaanjohtava, koska sekä miehet että naiset voivat käyttää niitä – ne ovat hyvin suosittuja eivätkä yleensä aiheuta väärinkäytöksiä. Hänen käyttämistä "äitipäivistä" ei aiheudu rasitusta muille työntekijöille, koska hän pyrkii aina tekemään työnsä hyvissä ajoin valmiiksi.

Aldasin mielestä mahdollisuus sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä on hyvä asia; se vahvistaa perheen läheisyyttä ja lisää yhteenkuuluvuutta vanhempien ja lasten välillä. Lisäksi firman tarjoaman perheystävällisten käytäntöjen myötä JSC "Omnitel" viestii ulkopuolelle hyvästä työpaikasta, josta on hyötyä markkinoinnissa. Yhtiön julkinen kuva on jatkuvasti parantunut ja yhtiö vetää puoleensa kovan tason ammattilaisia ja saa heidät pysymään talossa pitkään, mikä on kaikkien etu.

## 26. PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA – ”VARAPÄIVÄKOTI” TYÖPAIKAN YHTEYDESSÄ

**Esittämä Eurooppalainen kumppanuus, Liettua**

**Haastateltu – Egle V., nainen**

**Haastattelun tyyppi** - käytetty haastatellun henkilön lainauksia, joiden pohjalta haastattelija laatinut tiivistelmän

**Käytännön esimerkki:**

- lastenhoitopalvelut
- joustavat työjärjestelyt
- työnantajan järjestämä ”Ollaan yhdessä” – juhla



Egle V. asuu Jurbarkasin kaupungissa Liettuasta. Egle on 34 v. kolmen lapsen äiti, jonka lapset ovat Paulina, 8 v., Elena, 4 v., ja Agne 1 v.. He pyrkivät yhdessä miehensä kanssa löytämään parhaan mahdollisen ratkaisun lastenhoitovastuiden jakamisessa ja niiden sovittamisessa molempien tiukkojen työaikojen kanssa.

Egle työskentelee kirjanpitäjänä kaupassa, joka kuuluu Birute Gardauskiene Pas Agotan yritykseen Jurbarkasin kaupungissa. Egle on työskennellyt kaupassa viimeiset 10 vuotta. Vuonna 2001, jolloin ensimmäinen tytär syntyi, hän piti äitiysvapaan siihen asti kun lapsi täytti vuoden. Sen jälkeen Egle palasi töihin: ”Jäin pois työstäni ja samalla työkollegoistani, olemme tiivis työyhteisö, kuin yksi suuri perhe”, hän toteaa. Työssä syntyi ongelmia – tytär oli usein sairas eikä häntä voinut viedä sairaana lastentarhaan. Eglen omat vanhemmat olivat töissä ja appivanhemmat asuivat toisessa kaupungissa. Paras ratkaisu oli, että hän jäi kotiin tyttärensä kanssa, vaikka hänellä oli voimakas halu palata töihin. Lopulta hän löysi lastenhoitajan, joka huolehti työstä, kunnes tämä täytti 3 vuotta ja pääsi lastentarhaan. ”Sain työnantajan taholta paljon tukea. Hän on lämmin henkilö ja kyseli jatkuvasti miten perheeni voi ja halusi varmistua että kaikki oli ok”.

Lastentarha sulkeutuu arkipäivisin kello 17.00 ja työ ”Pas Agotassa” loppuu kello 18.00 ja lauantaisin kello 14.00. Egle, kuten muut yrityksen naiset, joutuvat hakemaan lapset tarhasta tuntia aikaisemmin. ”Mieheni työskentelee rekkakuskina, joten minä olen se, jonka täytyy sovitella aikani lasten hoidon ja työn välillä”.

Egle sai työnantajalta tukea työn ja perheen yhteensovittamisessa; hän voi ottaa vapaapäivän, kun lapsi on sairas. Ele voi myös käyttää ne lepopäivät kuukaudessa, jotka hänelle lain mukaan kuuluvat.

Lain mukaan ne työntekijät, joilla on vammaisen lapsi siihen asti kun lapsi täyttää 18 v. ja ne työntekijät, joilla on kaksi alle 12 v. lasta, ovat oikeutettuja pitämään yhden lepopäivän kuukaudessa (tai viikoittaista työaikaa lyhennetään 2 tunnilla). Lisäksi ne työntekijät, jotka kasvattavat kolmea tai useampaa alle 12 v. lasta, ovat oikeutettuja pitämään kaksi lepopäivää kuukaudessa (tai viikoittaista työaikaa lyhennetään neljällä tunnilla). Nämä lepopäivät ovat lain mukaan työntekijälle palkallisia. Työntekijä sopii lepopäivien järjestelyitä tai työviikon lyhennyksiltä työnantajansa kanssa etukäteen.

Kun kauppa on auki lauantaisin, Egle voi ottaa lapset mukaan työpaikalle. ”Työntäjä järjesti meille erillisen huoneen rakennuksen ullakkokerrokseen, jonne voimme jättää lapset siksi aikaa, kun itse olemme työssä. Lapset leikkivät, piirtelevät ja pelaavat, ja me voimme keskittyä työhön, kun tiedämme, että heillä on turvallinen leikkipaikka”. Lasten turvallisuudesta huolehti vuorotellen joku työntekijöistä. Tämä perheystävällinen

järjestely rohkaisi osaltaan Egleä hankkimaan lisää lapsia. "Minusta alkoi tuntua, että voin suoriutua molemmista – huolehtia lapsista ja tehdä työni. Työnantajamme loi meille tämän mahdollisuuden".

Egle piti vuoden vanhempainvapaata toisen lapsen syntymän jälkeen. Sen jälkeen hän palasi töihin - hänellä oli lastenhoitaja kotona ja vanhempi tytär oli lastentarhassa. Egle pystyi nauttimaan lain suomista lepopäivistä, "jotka johtaja aina kehotti meitä pitämään, jotta viettäisimme enemmän aikaa lastemme kanssa".

Yrityksellä on pitkä perinne järjestää joulujuhla työntekijöille ja heidän perheilleen. Kaikki osallistuvat juhlan teeman kehittämiseen, näytelmäpukujen ompelemiseen, lavasteiden rakentamiseen ja lahjojen valmistamiseen. Työntekijöiden syntymäpäiviä juhlitaan kaksi kertaa vuodessa: ensin juhlitaan niitä, joiden syntymäpäivä on vuoden alkupuoliskolla, ja seuraavaksi niitä, joiden syntymäpäivä on vuoden jälkipuoliskolla. Työntekijät päättivät itse näin, jotta syntymäpäiväjuhlia ei olisi liian usein. Syntymäpäiväjuhlien lisäksi on muitakin yhteisiä tapahtumia, joita työnantaja järjestää työntekijöille ja heidän perheilleen. "Pidämme usein hauskaa yhdessä. Silloin ei ole tunnetta, että joku on pomo ja joku vain työntekijä. Olemme kuin yksi suuri perhe, joka jakaa yhteiset ilot ja surut", sanoo Egle. Parhaillaan Egle on vanhempainvapaalla kolmannen lapsensa kanssa. "Vaikka olenkin nyt kotona, käyn usein työpaikalla lasten kanssa tapaamassa työkavereita ja johtajaa. Kahvin ääressä juttelemme työstä ja elämän tapahtumista. Hyvään työpaikkaan on mukava palata".

## 27. ETÄTYÖN MONET EDUT TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMISESSÄ

**Esittäjä Eurooppalainen kumppanuus, Liettua**

**Haastateltu – Svajunas A., mies**

**Haastattelun tyyppi** - käytetty haastattelun henkilön lainauksia, joiden pohjalta haastatteliija laatinut tiivistelmän

**Käytännön esimerkki:**

- isyys/äitiys/lastenvapaan liittyvät edut
- joustavat työjärjestelyt
- työnantajan järjestämä "Ollaan yhdessä" – juhla

Svajunas A., 37 v, työskentelee teknisenä konsulttina Oy "Festo Lietuva" nimisessä firmassa, joka on erikoistunut pneumaattiseen ja sähköautomaatioteknologiaan. "Festo Lietuva" on osa kansainvälistä "Feston" yhtiötä. Yhdessä Elena vaimon, 30 v., kanssa heillä on kaksi tyttäretä: Vaiva, 7v. ja Simona, joka on puolivuotias. Svajunas on työskennellyt firmassa 11 vuotta.

Ensimmäiset vuodet hän työskenteli Kaunaksen toimistossa ja asui perheineen Kaunaksen kaupungissa. Kuitenkin yhtiö halusi, että hän työskentelisi Klaipedan kaupungissa ja muuttaisi sinne. Pitkien neuvottelujen jälkeen vaimonsa kanssa Svajunas suostui muuttamaan Klaipedaan, ja koska vaimo on kotoisin Klapeidan alueelta, siellä oli myös sukulaisia ja ystäviä. Oy Festo Lietuva sovelsi hyvää esimerkkiä muista "Feston" toimistoista ja ehdotti, että Svajunas perustaisi toimiston kotinsa yhteyteen. Svajunas ilahtui ajatuksesta, jolloin yhtiö auttoi häntä hankkimaan asunnon Klaipedassa. Asunnosta eristettiin yksi huone toimistoksi, jonka sisustamisessa yhtiö

avusti. Yhtiö myös järjesti matkapuhelimen, tietokoneen, konttorikoneet ja työtuna auton.

Koska teknisen konsultin työ on liikkuvaa ja vaatii paljon matkustelua ja asiakastapaamisia, yhtiön ei tarvinnut avata erillistä toimistoa. Svajunas on nyt työskennellyt etätöyläisenä kymmenen vuotta ja on tyytyväinen ratkaisuun, joka sallii suunnitella työt hyvin itsenäisesti. Hänen onkin ollut helppo yhdistää työ ja perhe-elämä toisiinsa. Nämä työn ehdot ovat tärkeitä hänelle, koska lapset ovat vielä pieniä. Jos he sairastuvat, hän pystyy järjestämään työt niin, että pystyy olemaan kotona. Svajunas pilaillee: "Kollegani kiusoittelevat minua työni olosuhteista. He sanovat, että minun täytyy aamulla vain herätä, työntää tossut jalkaan ja olen valmis aloittamaan työt".

Monista eduista huolimatta Svajunas tunnistaa myös haittoja. Koska pääosa työstä koostuu henkilökohtaisista asiakastapaamisista, esimerkiksi "Feston" uudet tuotteet pitää esitellä ja saada myydyksi avainasiakkaille. Svajunas organisoii kokoukset joko asiakkaan työpaikalla, kahviloissa tai koulutuskeskuksissa, koska hän ei voi kutsua asiakkaitaan konttoriinsa, joka on täynnä lasten leluja ja ääniä.

Kerran viikossa (perjantaisin) Svajunas matkustaa Oy Feston pääkonttoriin, joka sijaitsee Kaunaksessa, jonne on noin 200 km matka Klaipedasta. Kokouksia järjestetään myös muulloin Kaunaksessa, kun firman johtaja, joka työskentelee Suomessa, tulee Feston pääkonttoriin. Näiden tapaamisten aikataulu suunnitellaan aina hyvissä ajoissa etukäteen, joten Svajunasin ei ole niihin vaikea sopeutua.

Vaimo työskentelee kirjanpitäjänä samanlaisin etätöehdoin. Hänen työmääränsä ei ole yhtä suuri. Perhe on siis varsin erikoinen: pienet tyttäret saavat sekä äidin ja että isän huomion. Lapsia ei tarvitse viedä lastentarhaan eikä tarvetta ole lastenhoitajalle. Svajunas ja hänen vaimonsa ovat kaikin puolin tyytyväisiä elämäntilanteeseensa.

Suomalaisen lainsäädännön mukaan sellaisilla työpaikoilla, joissa on 30 tai sitä enemmän työntekijöitä, on pakollista tehdä tasa-arvo-suunnitelma. Suunnitelmaan tulee kirjata työn ja muun elämän tasapainoa tukevat toimenpiteet ja muut käytännöt, jotka helpottavat työ/perhe – tasapainon saavuttamista. Oy "Festo Lietuva" firman johtaja, joka on toiminut tehtävässään 5 vuotta, on sitoutunut näihin tavoitteisiin ja tukee niitä.

Liettuan uuden lain mukaan, isät ovat lapsen syntymän jälkeen oikeutettuja kuukauden isyysvapaaseen, joka korvataan 100 %:sti palkan osalta. Lähes kaikki työntekijät, jotka työskentelevät yhtiössä, ovat pitäneet isyysvapaan näillä ehdoilla. Myös Svajunas otti yhden kuukauden isyysloman, kun tytär Simona syntyi. Hänen mielestään, ensimmäinen kuukausi lapsen syntymän jälkeen on ratkaiseva perheelle. Tällöin molemmat vanhemmat kehittävät ensimmäiset siteensä lapseen, myös miehen tuki vaimolle on tärkeä, joten perheen sisäinen ilmapiiri vahvistuu. Tämän lisäksi Oy Festo Lietuva tukee työntekijöitä, joilla on kaksi alle 12-vuotiasta lasta, pitämään lain sallimat kaksi lepopäivää kuukaudessa ja maksaa lepopäiviltä palkan. Sekä miehet että naiset voivat käyttää näitä lepopäiviä.

Lain mukaan ne työntekijät, joilla on vammaisen lapsi siihen asti kun lapsi täyttää 18 v. ja ne työntekijät, joilla on kaksi alle 12 v. lasta, ovat oikeutettuja pitämään yhden lepopäivän kuukaudessa (tai viikoittaista työaikaa lyhennetään 2 tunnilla). Lisäksi ne työntekijät, jotka kasvattavat kolmea tai useampaa alle 12 v. lasta, ovat oikeutettuja pitämään kaksi lepopäivää kuukaudessa (tai viikoittaista työaikaa lyhennetään neljällä tunnilla). Nämä lepopäivät ovat lain mukaan työntekijälle palkallisia. Työntekijä sopii lepopäivien järjestelyitä tai työviikon lyhennyksiltä työnantajansa kanssa etukäteen.

Svajunas on mielissään siitä, että yhtiö järjestää vuosittain joulujuhlat henkilökunnan lapsille, ja lapset saavat pieniä lahjoja. Hän muistelee, että muutama vuosi sitten yhtiö organisoi erityisen tapahtuman työntekijöille ja heidän perheilleen – he saivat lentää kuumailmapallossa Kaunaksen yläpuolella. Svajunasin mielestä tämä oli unohtumaton ja mielenkiintoinen kokemus. Motivoidakseen työntekijöitään ja pitääkseen heidät uskollisina Oy Festo järjestää yhteisiä tapahtumia, jotta työntekijät kokisivat olevansa yhtä suurta perhettä.

## 28. ÄITI JA ISÄ PITÄVÄT VANHEMPAINVAPAAN VUOROTELLEN

**Esittämä Eurooppalainen kumppanuus, Liettua**

**Haastateltu – Giedrius L., mies**

**Haastattelun tyyppi** - haastattelijan laatima tiivistämä haastattelun pohjalta

**Käytännön esimerkki:**

- isyys/äitiys/lastenhoitovapaiden järjestelyt
- työnantajan järjestämä "Ollaan yhdessä" –juhla

Laki Sosiaalivakuutuksesta liittyen äitiys- sairauspäivärahasta määrää, että äitiysvapaan jälkeinen vanhempainvapaan korvaus (kunnes lapsi täyttää 1 v.) on 100 %, ja siihen asti kunne lapsi täyttää 2 v., korvaus on 85 % edunsaajan palkasta. Korvauksen osuutta on muutettu 1.7.2010 lähtien niin, että korvaus ensimmäiseltä jaksolta on 90 % ja toiselta jaksolta 75 % edunsaajan palkasta. Lain mukaan sekä miehet että naiset ovat oikeutettuja vanhempainvapaaseen.

Perinteisesti naiset ovat pitäneet vanhempainvapaan Liettuassa, vaikka on hyviä esimerkkejä siitä, että myös miehet voivat valita tämän mahdollisuuden. Giedrius, 37 v. on johtaja M. Gumbrevicius nimisessä mainos- ja palvelualan yhtiössä "Gelsvan". Hän piti kuuden kuukauden isyysvapaan ja palasi sen jälkeen töihin ja haluaa nyt kertoa kokemuksistaan.

Yhdessä vaimonsa Ramunen kanssa Giedriusilla on kaksi tytärtä, Austeja, 9 v. ja puolitoistavuotias Meida. Kun ensimmäinen tytär syntyi, Giedriusin vaimo Ramune piti koko vanhempainvapaan. Kun toinen lapsi syntyi, uusi laki oli juuri astunut voimaan. Sen mukaan Giedrius pystyi ottamaan kuukauden isyysvapaan ja saada isyysrahan, jonka puitteissa Liettuan valtion sosiaalivakuutusjärjestelmä korvasi menetetyn palkan.

Liettuassa mies voi pitää yhden kuukauden pituisen isyysvapaan siitä päivästä lähtien, jolloin lapsi on syntynyt. Hän on oikeutettu saamaan 100 %:n korvauksen menetetystä palkasta isyysloman ajalta.

"Isyysvapaa on välttämätön. Ensimmäisen kuukauden aikana lapsen syntymän jälkeen äidin tulee saada levätä, jolloin isä voi huolehtia lapsesta ja kotitöistä. Ennen lakia, toinen vanhemmista tai joissain tapauksissa lapsen isovanhemmat (yleensä isoäiti) otti vuosilomaa tai palkatonta vapaata. Nykyinen lain suoma tuki on todella korkea."

Isyysvapaata koskeva lainmuutos innoitti Giedriusia pitämään vanhempainvapaan sen jälkeen kun vaimo oli pitänyt äitiysvapaan. Kun Meida oli 9 kk., Ramune aloitti työt osa-aikaisesti, ja Giedrius käytti vanhempainvapaoikeuttaan. Ennen vauvan syntymää Ramune oli sihteerinä Birstonasin alueen verotoimistossa. Äitiysvapaan aikana tämä alue liitettiin Prienain alueen verotoimistoon, jolloin Ramune menetti työpaikkansa. Hänelle tarjottiin toista samanvertaista työtä, mutta hän kieltäytyi tarjouksesta ja valitsi vähemmän vaativan osa-aikatyön. Tällä järjestelmällä molemmat vanhemmat pystyvät



huolehtimaan tyttäriensä hoidosta ja säästyivät palkkaamasta ulkopuolisen henkilön. Koska Ramune teki osapäivästä työtä, Giedriusilla oli aikaa kunnostaa ja rakentaa uutta taloa.

Jotkut Giedriusin kollegoista olivat epäileviä, ja virnuilivat hänen päätöksensä johdosta. Oli epätavallista, että isä oli kotona lasten kanssa vaimon käydessä ansiotyössä.

On ollut myös kollegoja, erityisesti naisia, jotka ovat hyväksyneet tämän ratkaisun ja pitävät Giedriusin päätöstä kunnioitettavana esimerkkinä.

Giedrius on onnellinen, että teki tämän valinnan. Perheestä on tullut tiivis; molemmat vanhemmat ovat tottuneet jakamaan perheeseen liittyviä vastuita ja velvollisuuksia, sen aikana myös valmistui omakotitalo, jossa he nyt asuvat.

Giedrius sanoo, että vanhempainvapaa on kasvattanut häntä; hänestä on tullut rauhallisempi ja itsevarmempi. "Kun kävin työssä, jouduin repimään itseäni eri tahoille: työ, talon rakennusprojekti ja perhe. Tästä kaikesta aiheutui minulle paljon paineita, menetin toivoni saada talomme koskaan valmiiksi ja tunsin syyllisyyttä koska en antanut riittävästi huomiota tyttärilleni enkä vaimolleni. Vanhempainvapaa antoi minulle mahdollisuuden suunnitella rauhallisesti asioita ja pystyin itse määräämään tahdin."

M. Gumbreviciausin mainos- ja palvelualan yhtiöllä "Gelsva", jossa Giedrius työskentelee, on osastoja eri puolilla Liettuaa: Vilna, Kaunas, Klaipeda, Siauliai ja Panevezys. Yhteensä ne työllistävät 457 työntekijää. Jopa taloudellisen kriisin aikana yrityksen johto on pyrkinyt pitämään palveluksessa lojaalin ja motivoituneen henkilökuntansa ja luomaan perheystävällistä työilmapiiriä.

Perinteisesti erilaisia tapahtumia on järjestetty työntekijöille ja heidän perheilleen. Kesäisin työntekijät perheineen on kutsuttu 1-2 päiväksi johonkin Liettuan rannikkokaupungeista nauttimaan aktiivista levosta, urheilusta ja hauskanpidosta. Yhtiöllä on myös tapana järjestää uuden vuoden juhlat ravintolassa, johon työntekijät kutsutaan puolisojen kanssa. Lapsille järjestetään joulujuhla jossain Kaunaksen monista teattereista, ja lapset saavat lahjoja.

Giedrius sanoo, että tällainen työntekijän osoittama perheystävällinen asenne hyödyttää yhtiötä: "Voi tuntea olevansa hyvissä väleissä muiden työntekijöiden kanssa, työntekijät haluavat auttaa toisiaan ja kaikki ovat kiinnostuneita kehittämään yhtiön liiketoimintaa."

Hän jatkaa: "Kuka tahansa työntekijä pyrkii suorittamaan työnsä sata kertaa paremmin, kun hänellä on tunne, että yhtiö on kiinnostunut hänen työpanoksensa lisäksi myös hänen yksityiselämästään".

## 29. PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA JULKISELLA SEKTORILLA

**Esittämä Sosiaalisen Innovaation Säätiö, Liettua**  
**Haastateltu – Ruta D., nainen**

**Haastattelun tyyppi** - käyttämällä haastatellun henkilö lainauksia haastattelijan laatima yhteenvedo

**Käytännön esimerkki:**

- isyys/äitiys/lastenhoitovapaa
- joustavat työjärjestelyt



Ruta D. on 29 v. ja lapsensa Algirdasin (3,5 v.) yksinhuoltaja. Ruta on sosiaaliasioiden vanhempi asiantuntija Kaunasin kunnan Sanciu nimisellä alueella, jossa hän on työskennellyt vuodesta 2003 lähtien. Ruta on aktiivinen nuori nainen, kiinnostunut syventämään ammatillista osaamistaan ja kohottamaan pätevyyttään. Samanaikaisesti hän huolehtii pojastaan ja pyrkii antamaan hänelle mahdollisimman paljon huomiota.

Rutan mukaan työskentely julkisen sektorin työpaikassa on suuri plus, koska työnantajan täytyy seurata Liettuan lainsäädäntöä. Yksinhuoltajaäitinä oleminen ei ole helppoa, erityisesti, jos työskentelette 8 tuntia päivässä ja on pakotettu huolehtimaan yksin lapsen hyvinvoinnista. Ruta pyrkii pitämään itsensä ajan tasalla kaikista lainsäädännön muutoksista, erityisesti liittyen äitiys- ja lastenhoitoasioihin, ja yrittää saada niistä maksimaalisen hyödyn.

Poikansa syntymän jälkeen Ruta piti äitiysvapaan ja oli kotona poikansa kanssa, kunnes tämä oli yksivuotias. Koska poika sairasteli paljon, Ruta päätti pidentää äitiysvapaata kunnes poika oli 2,5 v. Hän palasi työhön, joka Liettuan työlainsäädännön mukaan tulee olla perhevapaalta palaavalle turvattu. "Kaikki osastomme ihmiset ovat olleet ystävällisiä, erityisesti alueen päällikkö. Palasin töihin mielellään ja aloitin työt heti", sanoi Ruta ja lisäsi, että mukava yllätys oli työnantajan päätös antaa hänelle uusia vastuualueita – konsultoida ja neuvoa ihmisiä koulutukseen liittyvissä asioissa. Hän sai tietoa uusista tehtävistä ennen työhön palaamista. Vastuuhenkilö ja työtoverit antoivat hänelle kaiken tiedon, jota hän tarvitsi aloittaessaan uudessa tehtävässään. "Tuntui kuin olisin palannut kotiin, jossa kaikki odottivat minua ja olivat avuliaita ja ystävällisiä".

Ruta piti yhteyttä työpaikkaansa ja tiesi työpaikan tapahtumista ollessaan kotona lapsensa kanssa. Hän myös sai aluepäällikön ja kollegojen taholta yhteydenottoja, he kyselivät säännöllisesti hänen vointiaan ja kertovat viimeisimmät työpaikkakuulumiset. "Työpaikkamme ilmapiiri on ystävällinen, päällikkömme rohkaisee meitä juttelemaan keskenään ja auttamaan toinen toisiaan".

Kun Ruta palasi takaisin työhön, hänellä ei ollut muuta mahdollisuutta kuin viedä lapsi lastentarhaan. "Etsin lastentarhaa lähempänä työpaikkaani. Koska asun Kaunaksen esikaupungissa, oli helpompaa tuoda lapsi lähemmäksi työpaikkaa, jotta minun ei tarvitse haaskata aikaa ajamiseen, erityisesti kun suuria liikenneuhkia on aamulla ja

illalla, jolloin lastentarha sulkeutuu". Lastentarhoja on liian vähän Liettuassa, siksi Ruta oli onnekas, kun löysi hoitopaikan kävelyetäisyyden päästä työpaikastaan. Kuitenkin Ruta kohtasi ongelmia työaikajärjestelyissä.

Rutan työpäivä alkaa kello 08.00 aamulla, jolloin myös lastentarha avautuu. Koska poika on hyvin herkkä, hän oli alussa usein sairaana, ja joskus Rutan täytyi käydä lastentarhassa päivisin ja viedä hänet lääkärille. Hän pyysi virallisen kirjeen muodossa, että voisi aloittaa työpäivänensä hieman myöhemmin. Samanaikaisesti hän sai luvan olla töistä pois odottamattoman tilanteen sattuessa lapsen terveyden vuoksi. Työpaikalla näihin pyyntöihin suostuttiin.

"Koko henkilökuntamme päälliköitä myöten on ollut ymmärtäväinen ja suhtautuminen on ollut hyvin positiivista ylipäätään työntekijöitä kohtaan, joilla on pieniä lapsia" Ruta sanoi ja lisää että joskus hänen on pitänyt ottaa lapsi mukaan työpaikalle, koska ei ole ollut muutaakaan paikkaa. Hän on saanut pitää poikansa toimistolla, jossa tämä on voinut piirtää ja leikkiä "lapsen nurkkauksessa", joka on tehty erityisesti häntä varten.

Ruta kokee, että perheystävällisen organisaation ansiosta hänellä ei ole suurempia ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Hän voi tarvittaessa ottaa vapaatunteja ja -päiviä. Kaikki työntekijät Sanciun alueella saavat tehdä lomajärjestelyjä, kuitenkin on tärkeää, että vähintään yksi asiantuntija on aina paikalla.

Ruta sanoo, että heidän työpaikallaan sekä miehet että naiset ovat halukkaita ottamaan äitiys/isyys- ja vanhempainvapaita. "Se on todella perheystävällinen työpaikka! Olemme turvallisia täällä tietäen, että voimme käyttää kaikkia etuja, jotka liettualaiset lait takaavat. Lisäksi kunta järjestää vuosittain joulujuhlia työntekijöiden lapsille. Kesällä meillä on mahdollisuus viettää aikaa yhdessä perheenjäsentemme kanssa".

"Olen onnellinen voidessani työskennellä nykyisessä työpaikassani tietäen, että työnantajani ymmärtää työssä käyvien vanhempien vaatimuksia, joita he kohtaavat huolehtiessaan lapsistaan."

## 30. URAKATKOS – HYVÄ TAPA SOVITTA YHTEEN OPETUSTYÖ JA OMAN ÄIDIN HUOLENPITO

*Esittämä Sosiaalisen Innovaation Säätiö, Liettua*

*Haastateltu – Giedra-Marija L., nainen*

*Haastattelun tyyppi* - haastattelijan laatima tiivistelmä käyttämällä haastattelun lainauksia hyväksi

*Käytännön esimerkki:*

☛ urakatkos

Giedra-Marija L. on Kaunas Vytautas Magnuksen yliopiston dosentti kasvatustieteen osastolla, jossa hänellä on pysyvä virka luennoitsijana. Samanaikaisesti hän on Kasvatustieteellisen tutkimuskeskuksen johtaja. Hänen työnsä luennoitsijana on organisoitu tiukan aikataulun mukaisesti, mutta hän voi joustavammin järjestellä työaikaansa tutkimuskeskuksen johtajana.

Giedra on jo täyttänyt 68 v. mutta jatkaa työssään. Hänellä on kaksi aikuista lasta ja lapsenlapsia, joiden seurasta hän vapaa-aikanaan nauttii. Eräs tapahtuma syksyllä 2009 järkytti hänen säännöllistä elämäänsä.

Giedran 93-vuotias äiti sai vakavan sydänkohtauksen, jonka vuoksi hänelle asennettiin sydäntahdistin. Äiti asui Vilnassa Giedran sisaren kanssa. Kuitenkin sairaalasta kotiutumisen jälkeen äiti tarvitsi paljon huolenpitoa, jonkun täytyi olla 24 tuntia hänen kanssaan. Giedran sisarelle oli liian raskasta pitää huolta äidistä, näin Giedra päätti ottaa äitinsä kotiin, Kaunakseen.

"Se oli täysin uusi tilanne – minun täytyi selvittää miten voin sovittaa yhteen opetustyöni ja äidin hoidon. Yliopistolla minulla oli tiukka aikataulu, joka oli laadittu etukäteen." Lopulta mikään muu ei auttanut kuin päätös, että Giedra ottaa 4 kuukautta palkatonta virkavapaata hoitaakseen äitiään. Vytautas Magnusin yliopiston työehtosopimuksen mukaan luovan työn tekijät (esim. tutkijat, jotka kirjoittavat kirjaa tai artikkelia tai pitävät jatkuvasti luentoja, ym.) voivat ottaa tietyksi ajaksi palkatonta vapaata, jota Giedra kutsuu palkattomaksi lomaksi.

Yliopiston taholta ei esitetty vastaväitettä Giedran pyynnölle saada 4 kuukauden vapautus luennoista. "Ehkä yksi syy, miksi pyyntööni vapaasta suostuttiin, oli pitkä palveluaikani yliopistossa. Olen työskennellyt täällä, siitä lähtien kun yliopisto perustettiin", sanoi Giedra ja lisäsi, ettei muidenkaan vapaaehtouksia ole vastustettu erityisesti, jos heillä on tarve pitää vapaata henkilökohtaisten syiden vuoksi.

Ratkaistuaan opetusvelvollisuuksiin liittyvän kysymyksen, Giedra alkoi huolehtia äidistään kotona. Hän kuitenkin jatkoi Kasvatustieteen laitoksen keskuksen johtajana, koska siinä aikataulu oli joustavampi ja hän pystyi työskentelemään myös kotoa käsin. Asuminen yhdessä äidin kanssa paransi tytär-äiti suhdetta, joka oli löyhentynyt äidin asuessa toisessa kaupungissa Giedran sisaren kanssa. Äidin kanssa asuminen auttoi Giedraa paljastamaan tunteensa äitiä kohtaan.

"Olen koko elämäni kasvattaessani omia lapsia ja työskennellessäni yliopistolla keskittynyt omaan perheeseeni ja työhöni. Nyt kun olen saanut olla äidin kanssa, olen uudelleen löytänyt suhteeni häneen. On ollut ilo keskustella hänen kanssaan, kertoa tapahtumista kaupungissa ja konserteista tai elokuvista. Pidämme usein omaa työtämme tärkeimpänä asiana elämässämme. Saamme siitä palkkaa, jota käytämme palkataksemme muut ihmiset pitämään huolta omista vanhemmistamme, sen sijaan että hoitaisimme heitä itse. Jonain päivänä tulemme itsekkin vanhoiksi ja toiveenamme on, että omat lapsemme huolehtivat meistä. Kun perheenjäsenet hoitavat toinen toisiaan, ihmisistä tulee sosiaalisempia ja vähemmän minä -keskeisiä. Ihmissuhteista tulee lämpimämpiä ja avoimempia."

Elinikäisen oppimisen asiantuntijana Giedra painottaa sitä, että ihmisten tulisi tehdä arviointi velvollisuuksistaan työtä ja perhettä kohtaan. "Täytyy valita, mitä haluaa oppia elämässään. Vain sillä tavoin saa elämästä itselleen kaiken hyödyn". Giedran valintana oli omistautua äidille ja tehdä äidin elämästä parempi. Giedra löysi kirjojen "ihmeen" lukiessaan hänellä ääneen. Hän alkoi lukea kirjoja äidille, joka ei jaksanut enää itse lukea. Aika, jonka hän vietti äitinsä kanssa, antoi mahdollisuuden Giedralle kehittää sosiaalisia taitojaan ja avartaa ajatteluaan. "Kun olin äidin kanssa opin olemaan luovempi. Opin uusia asioita: kun äitini tarvitsi jotakin, pyrin siihen että hän voisi mahdollisimman hyvin. Näin minäkin aloin voida paremmin. Tähän liittyy se etu, että tuottaessaan hyvää mieltä toisille, ihminen tuottaa hyvää mieltä myös itselleen."

Giedran äidin terveys kohentui niiden 4 kuukauden aikana, jotka äiti ja tytär viettivät yhdessä. Äiti pystyi palaamaan takaisin Vilnaan, jossa asuu toisen tyttärensä kanssa, ja Giedra palasi takaisin työhönsä. Yliopistolla hän huomasi, että kollegojen suhtautuminen häneen on muuttunut – keskinäinen viestintä on tullut ystävällisemmäksi ja lämpimämmäksi. "Heille olin aikaisemmin vain johtaja, esimies ja nyt he havaitsivat, että myös minulla oli perheongelmia. Olen samassa asemassa kuin kuka tahansa ihminen. Nyt he tietävät, että minulla on vanha äiti, ja että se aika, jonka vietin äitini kanssa, vahvisti ja syvensi suhdettamme".

Giedran mukaan työnantajien Liettuassa tulisi luoda joustavampia työjärjestelyjä, sallien työnteon erilaisia muotoja – etätyö, osa-aikatyö, jne. "Kukaan johtaja ei vastusta tätä, mutta johtajana hän voi kohdata erilaisia ongelmia, jotka liittyvät työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään. Tulisi olla varasuunnitelma, jonka puitteissa työntekijä voidaan korvata toisella, jos hän yllättäen joutuu jäämään työstä pois perheongelman vuoksi. Se on hätäsuunnitelma, kuten tulipalon sattuessa – se tapahtuu yllättäen ja pitää toimia nopeasti. Jos työnantajalla ei ole mitään varasuunnitelmaa tällaisten tapauksien varalle, hän ei tiedä mitä tehdä. Se ei ole helppo tehtävä, mutta hyvä johtaja onnistuu niiden ratkaisussa."

## 31. JOUSTAVUUS ON TÄRKEÄ VUOROTYÖNTEKIJÄLLE

**Esittämä Sosiaalisen Innovaation Säätiö, Liettua**  
**Haastateltu – Gerute K., nainen**

**Haastattelun tyyppi** - käytetty haastattelun henkilön lainauksia, joiden pohjalta laadittu haastattelijan tekemä tiivistelmä

**Käytännön esimerkki:**

- joustavat työjärjestelyt
- työntäjän järjestämä "Ollaan yhdessä" juhla

Gerute K. on työskennellyt Panevezys nimisessä kaupungissa vartioimisliike Oy "Jaros Sauga" vartijana 10 vuotta. Liettuassa on vielä epätavallista nähdä valintamyymälöissä tai erikoiskaupoissa naista, joka on pukeutunut vartijan asuun. Gerute sanoo nauttivansa työstään eikä haluaisi muuta tehdä.

Gerute on 48 v. ja eronnut yksinhuoltaja, joka on kasvattanut neljä lasta, vanhin poika on 25 v., ja tyttäret ovat 23, 22 ja 17 vuoden ikäisiä. Nuorin tytär asuu äidin kanssa. Vaikka lapset ovat aikuisia, Gerute muistaa hyvin niitä aikoja, jolloin lapset olivat pieniä, mies oli enimmäkseen työssä muualla, ja hänen täytyi käydä töissä ja hoitaa lapset.

Gerute on aktiivinen nainen, joka jatkuvasti haluaa oppia uutta. "En usko sitä, että ihmiset valittavat, etteivät saa töitä, se ei ole totta! Ihmiset ovat laiskoja eivätkä tahdo tehdä töitä", sanoo Gerute. Hän työskenteli lastentarhassa kokkina ja lastenhoitajana, kun ensimmäinen lapsi syntyi. Vaikka lastentarhan johtaja kehotti häntä pysymään kauemmin lapsensa kanssa kotona ja nauttimaan äitiysvapaasta, Gerute palasi työhön lapsen ollessa 8 kuukauden ikäinen. Hänen omat vanhempansa olivat kuolleet eikä hän saanut ulkopuolista apua. Työpaikan tilanteen, johtajan ja muun henkilökunnan hyväntahtoisuuden johdosta Gerute sai ottaa lapsensa mukaan lastentarhaan, ja näin hänellä oli mahdollisuus yhdistää lastenhoito ja työ lastentarhassa. Nämä seikat rohkaisivat häntä palaamaan takaisin töihin myös muiden lasten syntymän jälkeen. Hän



otti lapsensa mukaan töihin ja pystyi huolehtimaan heistä. Kun joku lapsista oli sairaana, hän otti vapaapäiviä tai piti sairausloman ilman pelkoa että menettäisi työn.

"Olen onnekas, että olen tavannut työssäni niin monia hyviä ihmisiä, ja kaikki työnantajani ovat olleet ymmärtäväisiä ja antaneet tukea" Gerute toteaa. Uusi työ vartijana oli suuri haaste. Koska työ on vuorotyötä, hänen täytyy olla joskus kotoa pois 24 tuntia ja jättää lapset yksin. Koska lapset olivat täyttäneet 12 v., hän ei ollut kelvoinen saamaan lain suomaa lepopäiviä eikä muitakaan etuuksia, jotka kuuluvat työntekijöille, joilla on alle 12 v. lapsia. "Naisia on enemmistö vartijoista yhtiössämme ja lähes kaikilla on eri-ikäisiä lapsia. Olemme todella onnekkaita, että meillä on ymmärtäväinen johtaja, joka on avoin ongelmillemme. Hän on pikemminkin ystävällinen kuin pomo".

Yksi perheystävällisistä käytännöistä, jota organisaatiossa sovelletaan, on joustavat työaikajärjestelyt vuorotyössä. Naiset voivat vaihtaa työpäivänensä ja vuoronsa kollegan kanssa, jos on tarve saada vapaapäivä. Lisäksi pienten lasten vanhempia rohkaistaan käyttämään lain sallimat lepopäivät.

Sen lisäksi, että hän työskentelee Oy "Jaros saugan" palveluksessa, Gerute on ottanut toisen työn toisessa firmassa, Oy Biciulis, jossa hän myös tekee vartijan töitä Panevezysin kaupungin suurimmassa ostoskeskuksessa. Hän on pystynyt yhdistämään kaksi työtä joustavan vuorotyön vuoksi. Lisäksi molempien firmojen johtajat ovat ymmärtäviä liittyen työntekijöiden perheasioihin. He pitävät jatkuvaa yhteyttä työntekijöihin ja myöntävät näiden ehdotuksiin. Gerute, kuten muutkin naiset, voi pyytää lyhyempää työaikaa tai vapaapäivää pakottavan perhesyyntä vuoksi, hän voi myös pitää pidempiä lounastaukoja käydäkseen kotona ja lounastaakseen lastensa kanssa. Viikonloput ja pyhät on suunniteltu perhetilanteen mukaisesti. Gerute aikoo matkustaa Lontooseen elokuussa, ja hän tietää jo ennakkoon, että saa sille hyväksynnän, kun asia on etukäteen suunniteltu ja sovittu.

"Yhtiön johto antaa meille paljon tukea. Naiset, jotka työskentelevät täällä, tietävät, että pomoon voi luottaa. Riittää kun soittaa hänelle, niin tietää saavansa apua".

"Järjestämme erilaisia 'Ollaan yhdessä' tilaisuuksia henkilökunnalle ja heidän perheilleen. Meillä on ollut tapana "Jarosin sauga" firmassa järjestää uuden vuoden juhlat henkilökunnalle ja joulujuhlat lapsille Anyksciai paikkakunnalla, jossa firman pääkonttori sijaitsee. Koska suurin osa työntekijöistä työskentelee noin 60 km säteellä kaupungista, yhtiön bussi hakee heidät ja juhlat voidaan järjestää suuremmalla joukolla."

"On yhdentekevää, kuinka monta lasta työntekijällä on. On mukava tavata muita työtovereita ja heidän perheitään näissä perheystävällisissä tilaisuuksissa. On todella ihanaa kun voin saada molemmat – hyvän työn ja perheen - ja saan nauttia niistä molemmista."

## 32. JOUSTAVAT TYÖJÄRJESTELYT MAHDOLLISTAVAT ANSIOTYÖN JA OMAN JA PUOLISON ÄIDIN HOITAMISEN

**Esittämä** Sosiaalisen Innovaation Rahasto, Liettua  
**Haastateltu henkilö** – Liudmila P., nainen

**Haastattelun tyyppi** - kirjoittajan tekemä yhteenveto haastattelusta

**Käytännön esimerkki:**

- Joustavat työjärjestelyt
- Etätyö



Liudmila P on 60-vuotias nainen Kaunasista, Liettuasta. Hän on hoitanut ansiotyönsä ohella 81-vuotiasta äitiään, joka kärsii erilaisista korkeaan ikään liittyvistä sairauksista ja 88-vuotiasta anoppiaan, jolla on diabetes.

Liudmila on Venäjän kansalainen. Hän tuli Liettuahan vuonna 1975 Kaliningradista, jossa työskenteli yläasteen/lukion matematiikan opettajana. Tällöin hänen veljensä opiskeli Liettuassa. Liudmila vieraili usein Liettuassa ja piti maasta, siksi hän aloitti liettuan kielen opinnot ja suoritti kurssin tietojenkäsittelyssä Vilnan yliopistossa. Myöhemmin Liudmila sai töitä Kaunasin Tutkimus -ja kehitysinstituutista vastuualueenaan informaatioteknologia. Pian hän meni naimisiin ja ensimmäinen lapsi syntyi. Liudmilan arvojärjestyksessä perhe oli työtä tärkeämpi. Niinpä hän jäi kotiin vuodeksi lapsensa kanssa, jonka jälkeen hän palasi töihin. Hän toimi samoin toisen lapsen syntymän yhteydessä. Työn luoteesta johtuen hänellä oli mahdollisuus työskennellä kotoa käsin. Kun lapset olivat sairaita, hän pystyi jäämään kotiin lastensa kanssa ja hoitamaan työtehtäviään. Vuodesta 2006 lähtien Liudmila on työskennellyt kirjanpitäjänä yrityksessä nimeltä JSC "European Partnership".

Näihin aikoihin hänen oma äitinsä ja anoppinsa alkoivat kärsiä korkeaan ikään liittyvistä terveysongelmista. Liudmilan äidille kehittyi vakava sairaus, jonka lopullisen diagnoosin määrittelyyn meni kauan aikaa. Liudmila kävi usein äitinsä kanssa eri lääkäreiden vastaanotolla toivoen, että huonontuneeseen terveydentilaan saataisiin selvyys. Juuri kun diagnoosi oli löydetty ja hoitosuunnitelma tehty, äiti kaatui ja katkaisi jalkansa eikä enää pystynyt itsenäisesti liikkumaan. Tällöin Liudmilan asui jonkin aikaa äitinsä luona. Samana vuonna hänen anopillaan todettiin diabetes, ja anoppi tarvitsi Liudmilan apua insuliinipistoksissa, koska anoppi alkoi olla siinä iässä, että hän unohti ottaa pistokset.

Liudmilalla oli paljon stressiä hoitaessaan kahta ikääntyvää ja heikkokuntoista naista, jotka asuivat erillään omissa kodeissaan. Samanaikaisesti hän pyrki hoitamaan työvelvoitteensa niin hyvin kuin pystyi. Onneksi hänen työnantajansa JSC "European Partnership" johtaja oli erittäin ymmärtäväinen. Liudmilalle tarjottiin joustavaa työaika, jonka mukaan hänen tuli olla toimistolla kymmenen päivää kuukaudessa hoitamassa niitä työtehtäviä, jotka vaativat hänen läsnäoloaan. Muut työt hän sai hoitaa kotoa käsin tilanteen mukaan.

Tämä järjestely ja työnantajan vastaanotto on auttanut Liudmilaa selviytymään kuormittavasta elämän tilanteesta. Hän on pystynyt järjestämään työmääränsä hoitovelvoitteiden mukaan, etenkin kun jompikumpi hoidokeista on pitänyt viedä

sairaalaan tai saamaan hoitoja, jotka usein saattavat viedä jopa puolet työpäivästä. Liudmila on tuntenut olevansa henkilökohtaisesti vastuussa sekä oman äitinsä että anoppinsa hyvinvoinnista ja on tehnyt kaikkensa, jotta kaikki perheenjäsenet olisivat onnellisia.



## **TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEN HELPOTTAMINEN**

---

Projekti No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP  
Sopimus No: 2009-3469/001-001

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)