



Kuusi väitettä osaajien sitouttamisesta



fambition



Herätys työnantajat! Nyt on oikea aika sitouttaa avainosaajat perheystävällisyydellä

Kun tapasimme syyskuussa 2017 suomalaisten työnantajien HR-edustajia perheystävällisyyden kehittämistyöpajassa, nousi yksi oivallus ylitse muiden: perheystävällisyyden toteutuminen työpaikalla vaatii johdon tukea ja sitoutumista yhteiseen tavoitteeseen. Johdolla ei ole varaa olla huomioimatta perheystävällisen johtamisen vaikutusta liiketoimintaan ja henkilökunnan hyvinvointiin.

Tässä oppaassa nostamme esiin näkökulmia perheystävälliseen johtamiseen erityisesti uran perhevapaavaiheessa. Valitsemamme näkökulmat ovat jalostuneet lukemiemme tutkimusten ja lukuisten kohtaamisten perusteella, erityisesti Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiön rahoittamassa FAM Akatemia -hankkeessa vuosien 2016–2017 aikana. Toivomme oppaamme herättävän uusia ajatuksia perheystävällisyydestä työpaikoilla.

lokakuussa 2017
Fambition Consulting Oy

Fambition on tulevaisuuden perheystävällisen työelämän asiantuntija. Autamme ratkaisukeskeisillä palveluillamme edelläkävijätyönantajia tekemään perheystävällisyydestä kilpailuedun.

väite 1:

Perheystävällinen johtaminen lisää yrityksen kannattavuutta



Totta

Yritykset, joita johdetaan perhemyönteisesti, ovat tutkitusti kannattavampia ja tuottavampia kuin muut yritykset. Näissä työpaikoissa työntekijät sitoutuvat työnantajaansa ja vaihtuvuus on vähäisempää. Sairauskulut ja poissaolot vähenevät. Perheystävällisyyteen sijoitetulle pääomalle on todettu jopa 168 prosentin tuotto¹.

Lisäksi perheystävällisyys parantaa mm. paitsi työntekijöiden jaksamista ja työpaikan ilmapiiriä, niin myös organisaation julkisuuskuvaa ja houkuttelevuutta työpaikkana sekä organisaation taloudellista tulosta².

väite 2:

Työpaikan perheystävällisyys lähtee kulttuurista



Totta

Joustava työaika ja vuosittainen perhepäivä ovat hyvä alku. Aito perheystävällisyys on kuitenkin aina osa työyhteisön kulttuuria. Yksittäiset etuudet jäävät hyödyntämättä ja käytännöt sanahelinäksi, jos ilmapiiri, arvot ja perusolettamat eivät tue työn ja perheen yhteensovittamista.

Perheystävällisyys on työelämän uusi normi, ei vain yksi työsuhde-eduista. Pohjoismaiset milleniaalit näyttävät jo suuntaa: heille työn ja muun elämän tasapaino on uratavoitteista kaikkein tärkein³. Mothers in Business MiB ry:n jäsenille tekemämme kyselyn mukaan 92 prosentille mielikuva perheystävällisyydestä on merkittävä tekijä uutta työpaikkaa valitessa⁴.

väite 3:

Perhevapaa on työntekijän omaa rauhallista kotiaikaa



Totta ja tarua

Kaikki kokevat perhevapaaan eri tavalla. Yksi työntekijä haluaa keskittyä täysin lapsen hoitoon ja unohtaa työasiat, kun taas toinen haluaa pitää yhteyttä työpaikkaansa tai jopa ottaa työprojekteja tehtäväkseen.

Esimiehiä kannattaa valmentaa siinä, että he ymmärtävät perheystävällisyyden tärkeyden ja oman roolinsa sen edistämisessä. Hyvä pohja työyhteisön perhemyönteisyydelle syntyy, kun työyhteisössä kannustetaan aktiiviseen ja avoimeen viestintään sekä empaattiseen ja joustavaan johtamiseen kaikissa elämäntilanteissa.

Perhevapaalle lähtevältä voi rohkeasti kysyä tämän toiveista ja tavoitteista. Mieli voi myös muuttua vapaan aikana, joten avoin viestintä säästää yllätyksiltä.

Perhevapaa on monelle otollista aikaa pohtia työuran suuntaa

Yksi keskeinen syy harkita työpaikan vaihtoa on työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet nykyisellä työnantajalla.

Tärkeän osaajan sitouttaminen helpottuu, kun työpaikalla kerrotaan hyvissä ajoin ennen perhevapaaan alkua, miten mahdolliset haasteet voidaan ratkaista.

Olen harkinnut/harkitsen työpaikan vaihtoa perhevapaiden aikana*



Kyllä 72 %
Ei 18 %
EOS 9 %

*Fambitionin Mothers in Business MiB ry:n jäsenille tekemä kysely[†]

väite 4:

Hyvä työntekijä tarttuu töihin tauon jälkeen ilman erityistä tukea



Tarua

Hyvin johdettu paluuvaihe ja työntekijän tukeminen paluussa on myös työnantajan etu.

Kunnon perehdytys on aina tarpeen. Perhevapaalta ei palaa täysin sama työntekijä kuin se, joka sinne lähti. Muutoksia on usein myös toimenkuvassa tai työpaikassa. Siksi fiksu työnantaja kannustaa palaajaa keskusteluun tämän toiveista, arvoista ja uratavoitteista poissaolon jälkeen.

Näin työyhteisö saa palaajan osaamisen ja potentiaalinn nopeasti käyttöön ilman tyhjäkäyntiä. Palaaja sitoutuu ja motivoituu työhönsä.

Fambitionin tekemän kyselyn mukaan jopa 46 prosenttia perhevapailla olevista voisi harkita suunniteltua aikaisempaa paluuta, jos he kokisivat työn ja perheen yhteensovittamisen helpommaksi⁴.

väite 5:

Perheystävällisyys tarkoittaa vähemmän tai helpompaa työtä



Tarua

Tasapainoinen työ- ja perhe-elämä vahvistavat tutkitusti toisiaan: hyvinvointi työssä tuo positiivista virtaa kotiin ja hyvinvointi kotona auttaa jaksamaan työssä⁵. Tätä ilmiötä kutsutaan rikastamisvaikutukseksi.

Kun työntekijä suunnittelee ja johtaa omaa työtään ja perhearkeaan, tunne kokonaisuuden hallinnasta säilyy ja työ tuntuu mielekkäältä⁶. Työn ja sen kehityksen hallitseminen lisäävät merkittävästi myös työmotivaatiota⁷.

Joustavat käytännöt mahdollistavat työn ja perheen yhteensovittamisen yksilöllisellä ja tehokkaalla tavalla. Keinoja on monia: etä- ja osa-aikatyö, lyhennetty työviikko, sairaan lapsen hoivapalvelu tai palaverikäytäntöjen tarkistaminen.

Perhevapaan jälkeinen uraloikkakin on helposti toteutettavissa, kun uratavoitteita sekä työn ja perheen yhteensovittamista suunnitellaan yhdessä.

väite 6:

Ainoastaan pikkulasten äidit arvostavat joustoja



Tarua

Myös muut kuin lapsiperhevaihetta elävät työntekijät – niin naiset kuin miehetkin – arvostavat työn ja vapaa-ajan tasapainoa sekä yksilöllisiä joustoja.

Työntekijällä ei välttämättä ole omia lapsia, mutta esimerkiksi hoivavastuu omista ikääntyvistä vanhemmista aiheuttaa arjen haasteita monelle työikäiselle. Monimuotoiseen perheeseen voi kuulua myös esimerkiksi sairastunut puoliso tai muu huolenpitoa tarvitseva sukulainen toisella paikkakunnalla.

Tuoreen tutkimuksen mukaan 38–57-vuotiaista miehistä yli 26 prosenttia kokee hankaluuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa⁸. Hyvästä työntekijästä kannattaa pitää kiinni elämäntilanteesta riippumatta.

Lopuksi

Työpaikan perheystävällisyys vaatii johdon sitoutumista ja esimerkin näyttämistä. Kyse ei kuitenkaan ole toivelistasta työnantajan suuntaan. Myös työntekijän tulee ottaa vastuuta, johtaa itseään sekä suhtautua myönteisesti ja aktiivisesti muutoksiin työurallaan.

Perheystävällinen työpaikka mahdollistaa mielekkään uran luomisen sekä tukee työn ja perheen yhteensovittamista. Työtä johdetaan siten, että elämäntilanteesta riippumatta työntekijä voi ottaa lisää vastuuta ja edetä.

Perheystävällisyys tai perheellisten oikeudet eivät silti saa aiheuttaa epätasa-arvoisuuden tunnetta: tasa-arvosta tulee viestiä systemaattisesti ja eri elämäntilanteet huomioiden. Työelämästä tehdään perhemyönteisempää luottamalla vanhemmuuden myönteisiin vaikutuksiin.

Lisää luettavaa

- (1) Barbosa ym. Return on Investment of a Work-Family Intervention: Evidence From the Work, Family, and Health Network. *J Occupational Environ Med.* 2015; 57 (9), s. 943–51.
- (2) Savolainen Jarna, Lammi-Taskula Johanna & Salmi Minna. Elämän kirjoja työpaikoille. Käsikirja työn ja perheen yhteensovittajille. Stakes, Helsinki, 2004.
- (3) Universum Nordic Trends 2016 <http://universumglobal.com/insights/nordic-trends-2016/>.
- (4) Mothers in Business MiB ry:n jäsenkysely 9/2017. n=483.
- (5) Galinsky, Ellen: Dual-Centric. A New Concept of Work-Life. Families and Work Insititute, 2006.
- (6) Carlsson, Maria: Ruuhkavuosien ratkomisopas, Luovia ratkaisuja ruuhkavuosien johtamiseen, 2016.
- (7) Pink, Daniel: Drive. The surprising truth about what motivates, 2011.
- (8) Aula Researchin selvitys, kevät 2017 (n=1 800, vastaajina työntekijät ja johtajat).

Kilpailuetua perhe- ystävällisyydestä

044 240 0529

info@fambition.fi

www.fambition.fi



@FambitionFi



@fambition_fi



Fambition Consulting

