



Kysy, älä oleta -keskustelukortit

Käyttöohjeet

fambition

Näin korttipakka toimii:

1. Varatkaa korttien avulla keskusteluun riittävästi aikaa, vähintään 1,5 h.
2. Ottakaa esille kortit, jotka sopivat tilanteeseenne (perhevapaa: ennen/ jälkeen/sekä-että). Levittäkää ne pöydälle otsikkopuoli ylöspäin.
3. Molemmat valitsevat 3–4 mielestään tärkeintä korttia, työntekijä valitsee ensin. Jokerin valinnut saa puhua vapaavalintaisesta aiheesta.
4. Asettakaa omat korttinne pöydälle eteenne.
5. Työntekijä aloittaa nostamalla keskusteluun tärkeimmän korttinsa. Nostakaa kortti kerrallaan vuorotellen.
6. Keskustelkaa avoimesti ja rakentavasti. Keskustelu on luottamuksellinen.
7. Kirjatkaa ajatuksia muistiin. Jättäkää aikaa lopetuskortin läpikäymiselle. Se on tärkein kortti!



Yhteydenpito vapaan aikana

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Ennen perhevapaan alkamista on hyvä sopia yhdessä pelisäännöt, mistä asioista ja milloin ollaan yhteydessä vapaan aikana. Hyvä keskusteluyhteys ja luottamus laskevat rimaa ottaa esille hankalaksi koettuja aiheita.

Päätös paluuajankohdasta saattaa muuttua, kuten myös työtehtävät tai työpaikka poissaolon aikana. Jos suunnitelmiin tulee muutoksia, niistä on hyvä kertoa puolin ja toisin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Minkälaisista asioista meidän on hyvä pitää toisemme ajan tasalla? Milloin keskustelemme uudelleen töihinpaluusta?



Työyhteisöön kuuluminen vapaan aikana

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Osa työntekijöistä haluaa pysyä perhevapaan aikana mukana työpaikan tiedotuksessa, osa taas haluaa täyden rauhan perhe-elämälleen. Kumpikin tapa on täysin hyväksyttävä, ja mieli voi myös muuttua.

Työnantaja voi auttaa perhevapaalla olevaa tuntemaan kuuluvansa työyhteisöön: kutsu tiimipäivään tai muistaminen jouluna voivat olla merkittäviä työntekijäkokemuksen ja sitoutumisen kannalta

Haluaako vapaalla oleva osallistua työpaikan juhliin tai muihin tilaisuuksiin?



Henkilöstöetuudet vapaan aikana

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Työterveyshuolto, puhelin, tietokone, liikunta- ja kulttuurisetelit sekä järjestöjen jäsenyydet ovat esimerkkejä henkilöstöetuuksista, joiden säilyminen vapaiden aikana vaihtelee.

Työnantajan kannattaa käyttää kokonaisharkintaa siinä, ottaako pois vai säilyttääkö etuuksia: on huomioitava tarpeellisuus, kustannukset ja vaikutukset työntekijän sitoutumiseen. On työnantajan vastuulla tehdä etuuskäytännöistä läpinäkyviä ja tasapuolisia.

Mitä etuuksia meillä on voimassa perhevapaan aikana? Saako tietokoneen tai puhelimen pitää? Entä voiko työterveyshuoltoa käyttää? Ovatko tiedot etuuksista avoimesti saatavilla?



Oman osaamisen kehittäminen vapaan aikana

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Mahdollisuudet ja halu oman osaamisen kehittämiseen vapaan aikana vaihtelevat.

Siinä missä yhden voimavarat eivät riitä muuhun kuin arkeen, toinen kaipaa jatkuvaa osaamisen ylläpitoa ja päivittämistä.

Työpaikalla järjestettävien koulutusten lisäksi osaamista voi niin halutessaan ja ehtiessään päivittää esimerkiksi erilaisissa verkostoissa, avoimen yliopiston tai opiston kursseilla, webinaareissa tai hyödyllisiä blogeja ja podcasteja seuraamalla.

Haluaako työntekijä kehittää itseään ammatillisesti vapaan aikana? Miten työyhteisömme voisi tukea siinä?



Neuvolakäynnit

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Työnantajalta on hieno ele tukea perheellistä työntekijää neuvolakäynneistä alkaen – myös silloin, kun kyse on äidin puolisosta.

Työehtosopimukseen perustuva yleinen käytäntö on, että odottava äiti saa käydä raskauden normaaliin seurantaan kuuluvilla lääkäri- ja neuvolakäynneillä työajallaan. Käyntiaikaa voi olla vaikea sopia työajan ulkopuolelle.

Molempien vanhempien osallistuminen niin odotusajan kuin vastasyntyneen neuvolakäynteihin alkaa olla yhä enemmän sääntö kun poikkeus.

Miten meillä toimitaan? Saako raskauden aikaisissa tutkimuksissa käydä työajalla ilman, että tunnit täytyy korvata?



Onko työskentelyn oltava on/off?

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Työelämän ei tarvitse vauva- tai pikkulapsiaikanaan olla täysin on/off, vaikka työntekoa rajoitetaankin äitiys- ja vanhempainrahakausien aikana.

Mikäli työnteko houkuttelee ennen kuin varsinainen paluu on ajankohtainen, mahdollisuuksia ovat esimerkiksi lyhyet projekti- ja freelancetyöt tai työjaksopuolison vanhempainvapaan aikana.

Onko meillä kiinnostusta tällaisiin ratkaisuihin? Millaisia asioita tulee ottaa huomioon, jos sopisimme työjaksosta, jonka jälkeen perhevapaa jatkuisi?



Osa-aikainen työnteko

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Toiset haluavat palata työelämään täydellä vauhdilla, toiset kevyemmin. Paluuseen liittyvistä toiveista ja järjestelyistä on hyvä puhua jo ennen perhevapaalle jäämistä tai sieltä palaamista.

Paluu osa-aikaisella työajalla on monelle mielekäs vaihtoehto. Työhönpaluuta voi porrastaa hyödyntäen lyhennettyä työaika, joustoja tai vuosilomia. Huolena voi kuitenkin olla, ettei työmäärä vastaa lyhyempää työaika ja sitä vastaavaa palkkaa.

Millainen paluu sopii parhaiten työtehtäviin ja työntekijälle? Pystymmekö suunnittelemaan ja resursoimaan töitä siten, että lyhyempi työaika riittää? Voiko tämän järjestää ilman, että se kuormittaa muita?



Poissaolo- käytännöt

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

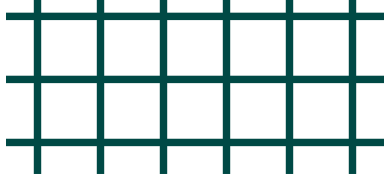
paluun jälkeen

fambition

Yllättäviä poissaoloja tulee joskus kaikille. Koko työyhteisöä helpottaa tieto siitä, että kukaan ei ole korvaamaton.

Poissaoloihin kannattaa varautua etukäteen esimerkiksi selkeillä sijaisjärjestelyillä, työtehtävien ja tiedon jakamisella sekä avoimella kommunikoinnilla työkavereiden kesken. Toisaalta on myös hyvä muistaa, ettei pienten lasten vanhemmille välttämättä tule paljon poissaoloja.

Miten varaudumme yllättäviin tai tyypillisiin poissaoloihin? Miten huolehdimme siitä, että työt eivät kasaannu ja muutu kuormittaviksi yllättävien poissaolojen vuoksi?



Avoin keskustelu työyhteisössä

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Erilaiset elämäntilanteet ja tarpeet voivat haastaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja ryhmädynamiikkaa. Usein ristiriidat koskevat

- tasapuolisuutta joustoissa ja loma-ajoissa,
- vastuiden ja työkuorman jakautumista sekä
- kaikkien jaksamisen varmistamista.

Osallistamalla työntekijät avoimeen keskusteluun ja pelisäännöistä sopimiseen pystytään varmistamaan työyhteisön tehokkuus ja hyvinvointi. Kun kaikilla on tunne oikeudenmukaisesta kohtelusta, on helpompi iloita kollegan uudesta elämäntilanteesta ja perheenlisäyksestä.

Millaisia elämäntilanteita ja joustotarpeita tiimissämme on? Miten voimme tuoda paremmin näkyviin niitä? Kohdellaanko kaikkia tasapuolisesti?



Yksilölliset ja muuttuvat elämäntilanteet

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Työn ja perheen yhteensovittamisessa tilanteet ja tarpeet muuttuvat ajan kuluessa: lapset kasvavat, omat vanhemmat ikääntyvät, läheinen sairastuu vakavasti. Työntekijällä voi olla muutakin hoivavastuuta kuin omat lapset.

**Mikä on muuttunut arjessasi olennaisesti?
Onnistuvatko läheisen sairastuttua
esimerkiksi työmatkustus tai iltatyö samaan
tapaan kuin aiemmin? Voisiko työnkuvaa
muokata ja jos, niin miten?**



Kaikki arvostavat joustoja

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

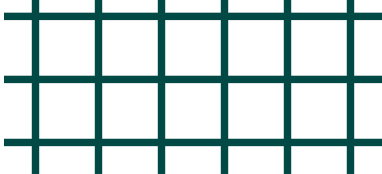
paluun jälkeen

fambition

Joustavuus tuo etuja sekä työnantajalle että työntekijälle, parhaimmillaan kummallekin kaikkein tiukimmissa kulmissa. Pelisääntöjen tulee olla johdonmukaiset ja selkeät kaikille. Kullakin roolilla ja työtehtävällä on omat reunaehdonsa, joiden näkyviksi tekeminen auttaa säilyttämään tunteen oikeudenmukaisuudesta.

Työpaikalla kannattaa keskustella avoimesti tilanteista, joissa työ tai työntekijä voi joustaa, ja milloin taas joustaminen on vaikeaa. Aika ajoin kannattaa kyseenalaistaa totuttuja tapoja ja kokeilla uusia ratkaisuja.

Onko töiden kannalta tai työntekijällä tarvetta joustoille tai vapaalle tiettyinä ajankohtina? Mihin aikaan työpaikalla saa tai pitää olla? Oletetaanko, että työt jatkuvat illalla kotona? Millaisia etätyökäytäntöjä on?



Perehdytys paluuvaiheessa

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Jo muutaman kuukauden poissaolon aikana työpaikan käytännöissä, järjestelmissä ja yhteisössä voi tapahtua merkittäviä muutoksia. Siksi paluun yhteydessä tarvitaan kunnan perehdytys, olipa kyse omista tutuista, muuttuneista tai täysin uusista työtehtävistä. Paluu on myös oiva hetki tarkastella olemassa olevia perehdytyskäytäntöjä.

Onko perehdytysprosessimme varmasti kunnossa? Kuka hoitaa minkäkin osan perehdytystä? Mitä työntekijä voi itse tehdä?



Ammatillinen itseluottamus

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Pidemmän vapaan jälkeen työntekijä voi kaivata tukea ammatillisen identiteettinsä vahvistamisessa tai uudelleen määrittelyssä.

Toisaalta kannattaa muistaa, että työntekijä on saattanut jopa vahvistaa tätä identiteettiään perhevapaalla vaikkapa harrastuksen, ammatillisen verkoston tai järjestötoiminnan kautta.

Minkälaisia mahdollisuuksia meidän työpaikallamme on olemassa ammatillisen identiteetin tukemiseen? Voiko työnantaja tukea osallistumista esimerkiksi mentorointiin tai valmennuksiin? Onko meillä yhteisöjä, joissa jakaa kokemuksia ja vertaistukea?



Onnistuiko yhteydenpito vapaan aikana?

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Perhevapaalta paluun jälkeen on hyvä katsoa hetken aikaa myös taaksepäin ja pohtia, onko työpaikan käytännöissä vielä parantamisen varaa. Kokemukset auttavat kehittämään käytäntöjä koko työyhteisön parhaaksi. Yksittäisetkin hyvät opit voi olla järkevää siirtää käytännöiksi.

Miten yhteydenpito perhevapaan aikana onnistui? Pidettiinkö yhteyttä perhevapaiden aikana toivomusten ja sovitun mukaisesti?



Uratavoitteet

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

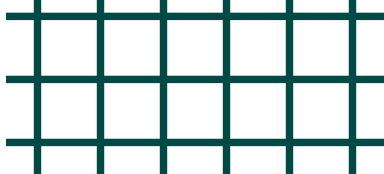
paluun jälkeen

fambition

Perhevapaa tarjoaa luonnollisen tuumaustauon työelämästä ja antaa aikaa pohtia, millaiset asiat ovat itselle tärkeitä, ja mihin suuntaan uran toivoisi jatkossa kehittyvän.

On tärkeää, että näistä asioista puhutaan avoimesti ja ajoissa, jotta uratoiveet on mahdollista huomioida työntekijän työhönpaluun koittaessa.

Millaisia urahaaveita työntekijällä on nyt? Mihin suuntaan hän toivoo uran kehittyvän? Miten työnantaja voi tukea näiden tavoitteiden saavuttamisessa? Miten työntekijä itse voi edistää uratavoitteidensa saavuttamista huolehtien samalla myös omasta ja perheen hyvinvoinnista?



Aikapalapeli työpaikalla

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Arjen palapelissa tarvitaan suunnitelmallista oman ajan hallintaa ja oman työn johtamista, ymmärrystä erilaisille tilanteille sekä erityisesti halua löytää ratkaisuja yhdessä.

Tyypillisesti esimerkiksi päivähoitojärjestelyt tai työajan lyhennykset asettavat työnteolle tiettyjä aikarajoituksia, joista on hyvä keskustella avoimesti. Kun ehdottaa erilaisia vaihtoehtoja, työ voi usein joustaa tai työpaikan käytäntöjä voidaan tarkastella uusin silmin.

Ovatko kaikkien kalenterit muun tiimin nähtävissä ja ajan tasalla? Voimmeko ajoittaa palaverit vain ydintyöajalle (esim. klo 9–15)? Voiko työnantaja tukea oman työn päivittäistä johtamista ja ajanhallintaa esimerkiksi koulutuksella?



Sairaalan lapsen hoitaminen

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen vanhemmalla on lain mukaan oikeus saada enintään neljä työpäivää kerrallaan tilapäistä hoitovapaata. Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on myös vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

Jos toipilaan vointi sallii osittaisen työnteon kotoa käsin, kannattaa sopia, mitä tehtäviä ehtii realistisesti hoitaa ja miten on tavoitettavissa.

Onko sairaan lapsen hoito työpaikallamme palkallinen poissaolo? Täytyykö sairaudesta toimittaa lääkärintodistus? Onko työpaikallamme tarjolla sairaan lapsen hoitopalvelu?



Lähtö- ja paluukeskustelut

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata 

paluun jälkeen 

fambition

Vapaalle lähtemiseen ja palaamiseen liittyy paljon epätietoisuutta puolin ja toisin, joten kysyminen on aina parempi kuin oletaminen. Lähtö- ja paluukeskustelut on tärkeää juurruttaa perheystävällisen työnantajan käytäntöihin. Työkaluna näissä voidaan käyttää vaikkapa näitä keskustelukortteja. Myös Fambition voi auttaa fasilitoimalla keskusteluja.

Onko meillä määritelty, milloin ja kenen kanssa lähtö- ja paluukeskustelut pidetään? Mitä asioita niihin sisältyy? Mikä on meille järkevin tapa: tehdä itse vai kumppanin kanssa?



Hyvä vastaanotto motivoi palaajaa

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

On tavallista, että paluuseen reagoidaan vasta siinä vaiheessa, kun työntekijä on jo kävellyt työpaikan ovesta sisään.

Lämmin vastaanotto, käyttövalmiit työvälineet ja suunniteltu perehdytys ovat paljon varmempi tapa saada palaaja pysymään motivoituneena kuin se, että hänelle antaa ensimmäiseksi tehtäväksi hankkia itselleen kulkulupa, työpiste ja tietokone. Käytännön asiat tulee hoitaa hyvissä ajoin, jotta palaaja pääsee kiinni töihin.

Kuva vastaanottaa palaajan? Kenen vastuulla valmistelut ovat? Entä työvälineiden, kulkulupien sekä avainten hankinta? Mitä palaajan on hyvä tehdä itse? Kenelle paluusta pitää ilmoittaa?



Hyvien esimerkkien merkitys

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata 

paluun jälkeen 

fambition

Työpaikan kulttuurin luomisessa esimerkin voimaa ei kannata aliarvioida. Muutokseen tarvitaan aina edelläkävijöitä. Erityisesti johdon ja esihenkilöiden antama malli on tärkeä.

Työyhteisössä kannattaa kertoa työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistumisista: mitä siihen tarvittiin ja mitä siitä seurasi. Antakaa tilaa kaikille, jotta äänessä eivät ole pelkästään supersuoriutajat.

Millaisia hyviä esimerkkejä työn ja perheen onnistuneesta yhteensovittamisesta työpaikallamme on? Onko meillä avoimuuteen kannustava kulttuuri? Miten voisimme edistää sitä?



Innostus ja työmotivaatio

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata 

paluun jälkeen 

fambition

Jokaisella ihmisellä on omat sisäiset motivaatiotekijänsä, jotka voivat muuttua elämäntilanteen mukaan. Tekijöiden tunnistaminen auttaa jaksamaan ja suuntaamaan käytettävissä olevan energian oikeisiin asioihin.

Kun teemme itselle mieluisia asioita motivoivassa työympäristössä, jaksamme paremmin. Hyvän työmotivaation vaikutus työtehoon on ilmeinen.

Tunnistetaanko työyhteisössämme motivaation merkitys? Motivoivatko nykyiset työtehtävät? Voidaanko tehtäväkuvaa tai vastuita muokata?



Lyhyet perhevapaat

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata 


paluun jälkeen 

fambition

Kaiken pituisia perhevapaita tulisi kunnioittaa, niin pitkiä kuin lyhyempiä. Hyvä työnantaja tukee ja arvostaa myös puolisoiden perhevapaita.

Jos varsinaista perhevapaan sijaista ei syystä tai toisesta palkata, työtehtävät on organisoitava uudelleen kohtuudella ja kaikkia osapuolia motivoivalla tavalla.

Tukeeko työyhteisömme kulttuuri kaikkien perhevapaita tasapuolisesti?



Tiedotus ja käytännöt läpinäkyviksi

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata 

paluun jälkeen 

fambition

Perhevapaisiin liittyvät lait ja työehtosopimukset luovat raamit työpaikkojen käytännöille. Ne itsessään eivät tee työn ja muun elämän yhteensovittamisesta sujuvaa.

Hyvää tarkoittavat käytännöt toteuttavat tarkoitustaan vain, mikäli työntekijät saavat tiedon oikeuksistaan ja tarjolla olevista palveluista vaivatta ja tasapuolisesti.

Onko työpaikallamme saatavilla riittävästi ajantasaista tietoa lainsäädännöstä? Entä omista käytännöistämme perhevapaisiin sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyen? Mistä tiedot löytyvät ja kuka niistä vastaa?



Neuvolakäynnit

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Jotta perheystävällisyys toteutuu käytännössä, on kiinnitettävä huomiota käytäntöjen ja etuuksien lisäksi siihen, millainen toimintakulttuuri työpaikalla on.

Aidosti perheystävällisellä työpaikalla:

- vaativatkin toimenkuvat ja niiden tehtävät on mitoitettu ja järjestetty siten, että myös mielekäs vapaa-aika on mahdollista,
- joustojen tai perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti työtehtäviin tai urakehitykseen, ja
- suhtautuminen perheeseen liittyviin asioihin on avointa, kunnioittavaa, yksilölliset tarpeet huomioivaa ja aidosti tukea tarjoavaa.

**Miten nämä asiat toteutuvat
työpaikallamme?**

Millaista työkulttuuria me itse luomme?



Mikä on riittävän hyvä?

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

Vauhdikkaassa elämänvaiheessa kannattaa miettiä, millaisia vaatimuksia itselleen asettaa: tavoitteleeko täydellisyyttä vai riittäisikö vähempikin? Omien arvojen tunnistaminen auttaa suunnittelemaan omaa ajankäyttöä niin, että tärkeisiin asioihin riittää aikaa. Monet työn johtamisen ja suunnittelun käytännöt ovat siirrettävissä myös kotiin.

On tärkeää pyytää apua ja rakentaa tukiverkostoja. Arjen apureita voivat olla naapurit, palkattu lastenhoitaja, siivoaja tai ruokakaupan kotiinkuljetuspalvelu.

Yhteiskunta tukee osaa palveluista verohelpotusten muodossa.

Voisinko kokeilla, miten nämä muuttaisivat arkea? Millaisia muita hyviä keinoja olen kuullut käytettävän?



Jokeri-kortti

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

**Mitä muuta sinä haluaisit vielä
nostaa keskusteluun?**



Jokeri-kortti

Keskustelkaa tästä:

ennen vapaata

paluun jälkeen

fambition

**Mitä muuta sinä haluaisit vielä
nostaa keskusteluun?**



Sovitut asiat muistiin ja jatkosta sopiminen

fambition

Kiitos keskustelusta!

Jäikö jokin kortti käymättä läpi tai haluatteko muusta syystä jatkaa keskustelua myöhemmin? Sopikaa tästä jo nyt. Jos molemmat haluavat, varatkaa heti uusi aika kalentereista.

Päätökset unohtuvat helposti tai ne muistetaan myöhemmin eri tavalla, ellei niitä kirjata ylös. Siksi myös nyt keskustellut asiat ja sovitut tehtävät kannattaa tallentaa helposti löydettävään paikkaan esimerkiksi henkilöstömuutosten varalta.

Minne tallennamme tämän keskustelun aikana sovitut pääasiat? Jäikö keskustelu jollain tapaa kesken? Sovimme keskustelun jatkosta tässä vaiheessa?