

Hei työnantaja: miten perhevapaita voisi johtaa paremmin?

Mitä työnantajana voi tehdä, jotta arvokkaat osaajat sitoutuisivat elämäntilanteesta riippumatta? Jo pienillä teoilla ja positiivisella suhtautumisella perhevapaisiin pääsee pitkälle!

72 %

Työpaikan vaihtoa perhevapaailla harkitsevien määrä on merkittävä.

Uraäitien verkoston MiBin jäsenkyselyssä* 72 prosenttia vastaajista ilmoitti harkinneensa työpaikan vaihtoa perhevapaaan aikana.

1 Johdon sitouttaminen perheystävällisyyden kehittämiseen on avainasemassa kestävän muutoksen aikaansaamiseksi. Kun perheystävällisyys on osa strategisia valintoja, se muuttuu organisaation tahtotilaksi ja konkreetiksi. Kerro tämä johdolle.

Johdon esimerkki uran ja perheen yhteensovittamisessa sekä perhevapaiden käytössä huomataan, ja kannustavista esimerkeistä kannattaa myös kertoa aktiivisesti. Perheystävällisyys vaikuttaa liiketoimintaan – sitä ei ole varaa olla huomioimatta!

2 Esihenkilöt tarvitsevat tukea perheystävälliseen johtamiseen käytännössä. Tarjoa valmennusta koskien perheen ja uran yhteensovittamisen mahdollisuuksia, puheeksi ottamisen taitoa sekä selkiyttämään perhevapaisiin liittyviä toimintatapoja. Esihenkilö on ratkaisevassa asemassa työntekijän sitouttamisessa työyhteisöön myös poissaolon aikana.

Tarjoa esihenkilöille tukea ja neuvoja oikea-aikaiseen viestintään sekä onnistuneeseen vuorovaikutukseen. Selkeät ohjeistukset ja pelisäännöt auttavat esihenkilöä työssään ja helpottavat yhdenmukaista kohtelua.



Hei työnantaja: miten perhevapaita voisi johtaa paremmin?

3 Tukea ja käytännön vinkkejä perhevapaiden johtamiseen! Monet paluuvaiheen ongelmat pystytään ratkaisemaan jo ennen perhevapaan alkua, mutta tätä varten tarvitaan yhdenmukaiset toimintatavat. Vakiintuneella lähtökeskustelulla luodaan pohjaa hyvälle paluulle.

Luo malli yhteydenpitotavoille: milloin ollaan yhteydessä ja mihin asiaan liittyen. Ensimmäinen yhteydenotto perhevapaalaisen kanssa voidaan sopia yhdessä jo etukäteen. Kerro, että on ok myös muuttaa mieltään esimerkiksi paluun ajankohtaan liittyen. Mentori tai sparraaja palaajalle voi helpottaa esihenkilön työtaakkaa paluuvaiheessa.

4 Pienet asiat vaikuttavat työntekijäkokemukseen. Esihenkilö voi auttaa poissaolijaa tuntemaan kuuluvansa työyhteisöön: kutsukaa hänet tiimipäiviin, koulutuksiin tai muistakaa häntä jouluna esim. lehtitilauksella. Nämä voivat olla merkittäviä tekoja työntekijäkokemuksen kannalta. Muistuta esihenkilöä näistä! Paluuvaihe vaatii perehdytyksen samalla logiikalla kuin uusille työntekijöille, mutta toteuta perehdytys soveltuvilta osin.

5 Tunnista, innosta ja motivoi palaajaa! Yksi ratkaisu ei palvele kaikkia. Sopiva tapa löytyy keskustelemalla ja tukemalla keskusteluyhteyttä esihenkilön kanssa. Kysy, älä olet! Joskus yksilön toiveiden yhdistäminen kokonaisuuteen on vaikeaa, ja silloin on tärkeää tunnistaa palaajan vahvuudet ja motivaatio tekijät. Jos sopivaa roolia ei löydy heti paluun jälkeen, työntekijä tarvitsee tukea motivaation ylläpitämiseksi ja pitkän ajan suunnitelmia sitoutuakseen.

6 Sisällytä perheystävällisyysnäkökulma eri toimintamalleihin esim. kehityskeskustelut, perehdytys, henkilöstökyselyt, perhevapaakäytännöt. Toimiva tasa-arvosuunnitelma palvelee kaikkia.

7 Perheystävällisesti kaikkia kunnioittaan. Perheystävällisyys tai perheellisten oikeudet eivät saa aiheuttaa epäreilouden tunnetta työyhteisössä. Tasa-arvosta tulee viestiä systemaattisesti ja eri elämäntilanteet huomioiden. Eri elämäntilanteet voivat haastaa yhteenkuuluvuutta ja ryhmädynamiikka kaipaa tukea: ota koko henkilöstö mukaan kehittämään työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista avoimesti.

8 Jokaisessa työtehtävässä on reunaehdonsa: ne tulee tehdä näkyväksi. Erilaiset roolit ja työtehtävät työpaikalla vaativat keskustelua. Työpaikalla tulee määrittellä avoimesti tilanteet, joissa työ joustaa, mutta myös tilanteet, joissa jousto on vaikeaa. Tavoitteet tulee määrittellä realistisesti. Kaikki arvostavat joustoja, mutta pelisääntöjen tulee olla yhdenmukaiset ja selkeät kaikille.

9 Muista vielä nämä! Tarjoamalla konkreettisia ratkaisuja uran ja perheen yhteensovittamiseen pystytään ennaltaehkäisemään ristiriitoja ja varmistamaan työyhteisön tehokkuus ja hyvinvointi perhetilanteesta huolimatta. Unikoulu tai sairaan lapsen hoitopalvelu? Kysy henkilöstöltä, minkälaista tukea he arvostavat! Esimerkillä johtamisen merkitystä ei voi korostaa liikaa: me kaikki luomme yhdessä perheystävällisempää työkuiluttuuria.

* Mothers in Business MiB ry:n jäsenkysely 9/2017. n=483