

Työnantajan joustava suhtautuminen perhevapaisiin auttaa rekrytoinnissa ja saa väen viihtymään, perustelee SAS Institutien HR-manager Annukka Kaltiala. Mikroryityksille perhevapaiden kustannukset taas ovat rekrytoinnin este tai johtavat naisten syrjintään, sanoo yrittäjä Heidi Ekholm-Talas.

HEIDI HAMMARSTEN KUVAT IVRIKI VESA

## Yrittäjä, järjestöaktiivi Heidi Ekholm-Talas, BSG Marketing Pienyrittäjä ei uskalla palkata

**M**inulla on tapahtumamarkkinoityrietyksia, jonka neijasta vakituisesta työntekijästä puolet jää äitiyslomalta toukokuussa. Olin vakinaistanut heidät molemmat viime syyskuussa.

Jo raskauden aikana tulee usein sairauslomaa, niin minun kuin työntekijöilleni. Itse asiassa viidestä odottavasta tutustani vain yksi on selvinnyt ilman sairauslomia raskaudesta, on selkävaivoja, pahoinvointia ja muuta. Näistä sairauslomista työntantaja joutuu maksamaan omavastuun kymmenen päivää kukaudeksi, ja usein ne ovat juuri lyhyitä mutta toistuvia.

Lisäksi itse äitiysvapaata työntantajalle on laskettu koituvan noin 9000 euron kustannukset. Vanhempainvapaan ajalta työntekijälle kertyy vuosiloma, josta pitää maksaa palkkaa. Useiden työnehtosopimusten mukaan työntantaja myös maksaa äitiysloman kolmetta ensimmäistä kukaudeksi täyttä palkkaa, josta Kela korvaa vain osan.

Äitiyslomien ja niihin liittyvien sairauspoissaolien sijastaminen on jo muutenkin tarpeeksi hankalaa. Työ on meillä projektiluontoista ja yksi ihminen on vastuussa koko projektista. Asiakkaalle aiheutuu epävarmuutta aina, kun ihmiset ovat poissa.

Oma yritykseni ei tähän kaadu, mutta joudun keskittymään tähän sump-limiseen elämä nyyntiin. Ja monelle vielä pienemmillä palveluyrityksillä yleimmäiset kustannukset ovat

liikaa. Kun olen puhunut asiasta, olen saanut sähköpostia esimerkiksi Montessori-leikkokoulun pitäjältä, joka pelkää lähemmäs lähes koko vuoden tiensensä, jos hänen kaksi työntekijäänsä jäivät äitiysvapaalle.

Esimerkiksi kampaarno- tai kauneusalalan yksityisillä voisi olla työtä tarjolla useammallekin, mutta äitiysvapaiden pelko estää työllistämistä.

En todellakaan ole lapsivihaaja, mutta nämä asiat pitäisi jotenkin hoitaa tasapuolisesti. Minusta jokainen pitää saada hankkia niin monta lasta kuin huvittaa, eivätkä liian lyhyet vanhempainvapaat ole hyvä asia. Minun puolestani pitkätkin hoitovapaat ovat ok, varsinkin jos työntekijä on motivoitunut ja pitää osaamistaan yllä vauvansa aikana. Ne jotka käyvät toissa vain kääntymässä äitiyslomien välissä ovat hankalampii juttu - isoilla yrityksillä on varaa pitää sellaisiakin toissa.

Miehetään tämän ovat kabineteissa sopineet, että äitiysvapaiden kustannukset jäävät naisvaltaisten yritysten kannettavaksi. Systemin pitäisi ehdottomasti olla tasapuolisempi ja kustannusten jakautua kaikkien yritysten kesken. Olisi reilua, että kaikki maksaisivat saman kiinteän prosentiosuuden. Minä maksaisin mielelläni, vaikka yksikään työntekijäni ei ikinä jäisi vanhempainvapaalle.

Jos kustannukset jakaantuisivat tasaisesti, ei tarvitsisi miettii uskaltako palkata synnytyksistä naisia tai pommottaa heitä pätökätsiä."

HR-Manager  
Annukka Kaltiala, SAS Institute

## Työn ja perheen tasapaino auttaa jaksamaan

**T**yöntekijöiltämme kysyttiin Paras työpaikka -kisassa, rohkastaanko työpaikalla tasapainottamaan työ ja muut elämänaalueet: 99 prosenttia vastasi kyllä. Meillä tämä lähtee koko yrityksen kulttuurista. Amerikkalainen, yksityisen omistama yritys on perhemiehen yhteisö. Johto on perheellistä ja ymmärtää pielten lasten vanhempien tilanteen.

Meillä ei esimerkiksi katsota kiertoon, jos joutuu jäämään sairaan lapsen kanssa kotiin. Tarjoamme kyllä sairaan lapsen hoitoa myös työsuuhde-utuna, mutta kukaan ei ole tainnut sitä käyttää.

Suomessa meillä on 87 työntekijää, joiden keski-ikä on 36 vuotia ja 40 prosenttia on naisia. Vanhempainvapaiden käyttö vaihtelee kausittain, meillä on ollut kymmenkannen prosenttia väestä vanhempainvapailla. Tällä hetkellä on kuusi prosenttia osittaisella hoitovapaalla, myös minä itse.

Olemme ajatelleet, että kun ihmisellä valitsee tasapaino eri elämänaalueiden välillä, se tuo työhön tehokkuutta: viki on tyytyväistä, ei ole stressiä ja sairauspoissaolotkin saattavat vähäti. Yrityksen täytyy tuntea myös yhteiskunnallisen vastuunsa, että syntyy uusia eläkkeiden maksajia.

Perhevaställisuus auttaa pitämään työntekijät yrityksessä ja toimii rekrytoitkeineona var-

sinkin nuoremman Y- sukupolven suuntaan. Moni on sanonut, että meistä jää rekrytoitintaltees-sa sellainen kuva, että arvostamme elämää tasapainoia. Ehkä meille hakeutuu juuri perheellisiä ihmisiä.

Työntekijämme ovat sikäli perinteisiä, että miehet kyllä pitävät vanhempainvapaista isäkuukauden, mutta äidit jäävät pitemmäksi aikaa lastensa kotiin. Lasten sairastaessa taas tilanne on aika tasainen, sekä miehet että naiset hoitavat lapsia.

Osittaisista hoitovapaista meillä käytetään enimmäkseen niin, että tehdään lyhyenrettyä työpäivää. Tämä antaa joustoa, auttaa jaksamaan ja helpottaa töihin paluuta. Lisäksi meillä kaikilla on joustavat työtajat, joiden avulla pystyy paremmin järjestämään lasten hoitovastuun ja noudot. Ja palaverit pidetään viralliseen työaikaan.

Toki sijainten koulutus ja rekrytointi aiheuttaa ylimääräistä vaivaa, mutta toisaalta sijaisuudet ovat yksi rekrytoitinkanava. Kun itse lyhensin työpäivääni, tiimiin rekrytoititi yksi henkilö lisää. Lisäksi siinä kuuden tunnin työpäivässä oppii aika tehokkaaksi.

Olemme asiantuntijaorganisaatio, joten meillä ei ole sellaista hierarkista etenemisjärjestelmää, jossa poissaolot vaikuttaisivat urakehitykseen. Palkkakehitykseen vanhempainvapaat saattavat vaikuttaa, koska vuotuiset meritiikurokrotesk voivat jäädä poissaoloi-ta väliin."



VASTAAN

PUOLESTA