

# Ratkaisuja työn ja lapsiperheen yhteensovittamiseen

Tutkimus suomalaisten yritysten  
perheystävällisyydestä



# Tilannekuva työn ja lapsiperheen yhteensovittamisesta syksyllä 2020

**Vuosi 2020 on koetellut** työntekijöitä kaikilla toimialoilla eikä jaksaminen ole entisellä tasollaan. On sopeuduttu kriisitilanteeseen ja venytty äärirajoille. Kun kuminauhaa venyttää, se palautuu kyllä takaisin, mutta toistuva venytys kuluttaa ja lopulta katkaisee nauhan.

**Kansainvälisten tutkimusten** mukaan pitkittyneen koronapandemian kuormitus kohdistuu erityisellä tavalla juuri lapsiperheisiin. Etätö on lisännyt jännitteitä, joita vanhemmat kokevat työn ja perheen välillä.

**Me kohtaamme Hoivanetissä** konkreettisesti sen, ettei lapsiperheissä ole ollut koronapandemian aikana riittävästi aikaa palautumiselle, kun vastuu niin työstä kuin täysipäiväisestä hoivastakin piti keväällä sovittaa vuorokauden rajallisiin tunteihin ja vieläpä sijoittaa samojen seinien sisälle. Pandemian jatkuessa poikkeusjärjestelyjen arki lapsiperheissä jatkuu, kun karanteenit ja varhaiskasvatuksen muuttuneet toimintamallit lisäävät lasten kotipäivien määrää ja aikuisten työskentelypainottuu etätöyöhön.

**Sen vuoksi halusimme** selvittää, miten suomalaisyritykset ovat tukeneet henkilöstöään työn ja perheen yhdistämisessä COVID-19

pandemian aikana. Kerromme tässä raportissa tutkimuksen keskeiset tulokset ja tarjoamme joitakin ratkaisuehdotuksia.

**Kun työ ja työnteon muodot** muuttuvat, organisaatioiden on uudistuttava tavalla, joka puhuttelee työntekijöitä ja vastaa heidän todellisia tarpeitaan ja toiveitaan. Perheystävällinen yritys on vetovoimainen työnantaja ja vastuullinen yrityskansalainen, myös koronapandemian jälkeen.



**Minna Isotalus**  
*Toimitusjohtaja*  
*Hoivanet*



@minnaisotalus



Tarvitsemme suomalaisen työelämään uusia rohkeita ratkaisuja, joilla tuetaan työntekijöiden hyvinvointia ja ennaltaehkäistään kuormittumista.

**Tiedämme työhyvinvointia** käsittelevistä tutkimuksista, että onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen vähentää stressiä ja muuta psykososiaalista kuormitusta. Se myös lisää työn tuottavuutta – levänneet luovat uutta ja palautuneet ponnistelevat parhaimpiin suorituksiinsa.

---

## Tutkimuksesta

---

### Tarkoitus

Kartoittava tutkimus, jolla haluttiin selvittää suomalaisten yritysten tarvetta, toiveita ja esteitä työntäjän järjestämälle lastenhoitolle erityisesti COVID-19 pandemian aikana ja post-COVID –ajassa.

### Toteutus

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena online-kyselytutkimuksena. Se koski useita eri toimialoja, ja sen kohderyhmään kuuluivat erikokoisten yritysten toimitusjohtajat ja HR-johdajat Helsingissä, Turussa ja Tampereella.

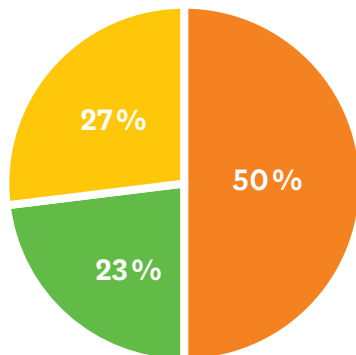
Tutkimuskutsut lähetettiin vastaanottajille sähköpostikutsuina. Yhteystiedot hankittiin Hoivanetin asiakasrekisteristä ja Bisnoden päättäjärekisteristä. Aineisto kerättiin aikavälillä 25.9.- 7.10.2020. Tutkimukseen vastasi 74 henkilöä.

Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Hoivanet ja sen toteuttivat yhteistyössä Co-founders ja Nepa Insight.

**CO% FOUNDERS** **Nepa**

## Oletteko olleet tietoisia yrityksille tarjotuista lastenhoitopalveluista?

Vaikka suomalaisessa työelämässä on käytössä joustavia toimintatapoja, jotka osaltaan helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, vain puolet vastaajista olivat tietoisia yrityksille tarjotuista lastenhoitopalveluista.



**Ei tietoisia palveluista**

**Tietoinen palveluista, lastenhoitopalvelut eivät olleet käytössä**

**Lastenhoitopalveluja käyttäneet**

## Miten perheystävällisiä käytäntöjä on edistetty suomalaisissa yrityksissä COVID-19 aikana?

**23%** vastaajista ilmoitti, että heillä on käytössään lastenhoitopalvelut.

**Yleisimmät käytössä olevat** työn ja perheen yhdistämistä helpottavat keinot ovat etätö (89%), työntekijän jaksamisen tukeminen (mm. etäkahvitauat, ohjatut venyttelytuokiot) (70%) ja joustavat työaikajärjestelyt (65%).

## Mitä lastenhoitopalveluita on käytetty?

**76%** vastaajista käyttää sairaan lapsen hoitopalvelua.

**Verottomana työsuhde-etuna** tarjottu alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoitopalvelu on vaihtoehto tilapäisen hoitovapaan käyttämiselle.

**18%** vastaajista käyttää terveen lapsen hoitopalvelua.

**Terveen lapsen** työsuhde-etuna tarjottu hoitopalvelu tarkoittaa lasten hoitamista, ulkoilua ja monipuolista yhdessä tekemistä. Tämä helpottaa etätöskentelyä ja on tarpeen esimerkiksi silloin, kun työ vaatii poissaoloja matkojen tai iltatilaisuuksien/-työn muodossa.

Pääasiallinen syy tarjota lastenhoitopalveluja on työntekijän hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukeminen.

**Työssäjaksamisen haasteet** erityisesti ruuhkavuosia elävillä 28-37 -vuotiailla liittyvät useimmiten työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. TEM:n Työelämä 2020 -hankkeen mukaan jopa 40% tässä ikäryhmässä kokee jännitteitä työn ja perheen välillä. Jännitteitä lisäävät vaativa tai uuvuttava työ, pitkät työpäivät ja ennustamattomat työajat. On selvää, että nykyinen pandemiatilanne tuo omat lisähaasteensa arjen tasapainottamiseen.

**Tutkimuksemme perusteella** lastenhoitopalveluja käyttävissä yrityksissä on tun-

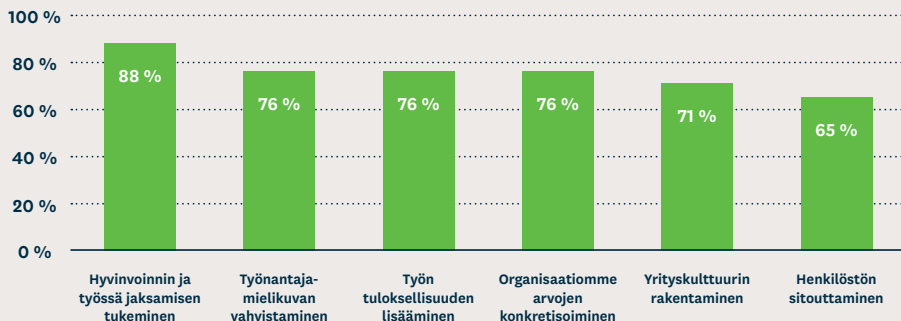
nistettu, että lastenhoitoapua tarjoamalla voidaan tukea työntekijän hyvinvointia ja työssäjaksamista. Tämä nousi vastaajien keskuudessa pääasialliseksi syyksi palvelujen tarjoamiseen työntekijöille.

### Lastenhoitopalvelujen tarjoaminen nähdään myös kilpailuetuna.

**Kiinnostavaa on, että** lähes yhtä tärkeänä syynä esiin nousi lastenhoitopalvelujen näkeminen strategisena kilpailuetekijänä: Lastenhoitopalveluiden nähdään vahvistavan työnantajamielikuvaa, lisäävän työn tulokellisuutta, konkretisoivan yrityksen arvoja, rakentavan yrityskulttuuria ja sitouttavan henkilöstöä. Onkin totta, että perheystävällinen yritys koetaan vetovoimaisena työnantajana erityisesti nuorten aikuisten keskuudessa.

### Mitkä alla mainituista syistä ovat vaikuttaneet päätökseenne tarjota lastenhoitopalveluita työntekijöillenne?

(voitte nimetä useamman syyn)



Työnantaja voi parhaimmillaan olla työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistaja.

82%



lastenhoitopalveluja ostavista yrityksistä on yhtä mieltä siitä, että yrityksen työntekijät ovat olleet tyytyväisiä heille tarjottuihin lastenhoitopalveluihin.



## TOP 5 tärkeimmät valintakriteerit:

1. Luotettavuus
2. Helppous
3. Suositukset
4. Asiakastyytyväisyystulokset
5. Hinta

Lastenhoitopalveluissa luotettavuus ja helppous ratkaisee.





## Perheystävällisen kulttuurin luominen

**Yritysten kannattaa panostaa** perheystävälliseen kulttuuriin ja tuoda se näkyvästi esille. Näin ne houkuttelevat parhaita osaajia ja pitävät työntekijät talossa. Kokeilemalla rohkeasti uusia ratkaisuja etenkin koronapandemian aikana, yritykset kantavat yhteiskunnallista vastuutaan ja toimivat suunnannäyttäjinä omalla toimialallaan. Esimerkillisyys kannustaa myös muita toimijoita perheystävällisemmän työelämän kehittämiseen.

---

**Lastenhoitopalvelut  
palvelevat koko tiimiä.**

---

**Perheystävällisen kulttuurin** luomisessa saattaa herkästi herätä huoli ei-lapsiperheellisten työntekijöiden asemasta.

**Tutkimuksemme mukaan** kysymys lastenhoitopalvelun tarjoamisen tasa-arvoisuudesta ei ole kovinkaan suuri este palvelujen käytölle. 37% vastaajista näkee tasa-arvokysymyksen haasteellisena, kun taas 36% ei koe, että lastenhoitopalvelujen tarjoaminen saattaisi

työntekijät epätasa-arvoiseen asemaan. 27% ei osaa ottaa asiaan kantaa.

**Kiinnostavaa on**, että heistä, jotka kokevat tasa-arvo kysymyksen haasteena, 45% ei käytä lastenhoitopalveluja, kun taas vain 29% palveluja käyttävistä näkee asian hankalana. Ero voi selittyä sillä, että niissä yrityksissä, joissa lastenhoitopalvelut ovat käytössä, on huomattu ettei tällaista epätasa-arvoista asemaa koetakaan käytännössä tai se on ratkaistu yrityksessä muilla tavoin, esimerkiksi tarjoamalla ei-lapsiperheellisille muita etuja, kuten tukea iäkkään vanhemman hoivaan. Usein myös lastenhoitopalvelujen tarjoaminen palveleekin koko tiimiä, kun sairastuneen lapsen vanhemman työtehtävät eivät siirry kuormittamaan tiimikaveria. Tämä auttaa myös esimiestä.

---

**Vastuullinen yritys tukee  
työntekijöitään paitsi  
ammattillisessa kehittämisessä  
myös työn ja muun elämän  
yhteensovittamisessa.**

---

## 5 askelta perheystävällisen kulttuurin luomiseen esihenkilöille

- 1 Kysy** työntekijöiltäsi, millaisia perheystävällisiä käytäntöjä juuri he kaipaavat. Tarpeet vaihtelevat eri toimialoilla ja erilaisissa tehtävissä. Tarjoa heille heidän toivomiaan palveluja, aloittaen kokeiluilla.
- 2 Mahdollista** työn kuormituksen ja palautumisen tasapaino. Tutkimusten mukaan ihmiset tekevät etänä töitä enemmän ja pitempään, ei päinvastoin.

- 3 Luo** avoimuuden kulttuuri. Kerro sopivissa tilanteissa omasta perheestäsi ja haasteista, joita itse olet kokenut työn ja perheen yhdistämisessä sekä siitä, miten olet ratkonut näitä haasteita.
- 4 Kannusta** molempia vanhempia osallistumaan perhe-elämään.
- 5 Kohtaa** työntekijäsi empaattisesti. Luota siihen, että jokainen haluaa onnistua ja antaa parhaansa silloinkin, kun lapsi sairastuu tai oma vanhempi tarvitsee tukea.



**Hoivanet on monipuolinen lapsiperheiden palvelutalo** – teemme yrityksistä perheystävällisempiä ja perheiden arjesta helpompaa. Meiltä voit tilata lastenhoitopalveluja myös korona-aikana. Olemme tehneet muutoksia turvataksemme työntekijöidemme ja asiakasperheidemme terveyden. Lue lisää: **Päivittyvä tiedote – Hoivanetin lastenhoitopalvelut koronaviruspandemian aikana.**

**Tutustu asiakaslähtöisiin ja ihmisläheisiin lastenhoitopalveluihimme: [hoivanet.fi](https://hoivanet.fi)**

