

Perheystävällisyys HAMKissa

– Kohti parempaa työntekijäkokemusta



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma, Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

Kevät, 2021

Mira Lehto

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön aiheena oli perheystävällisyys HAMKissa ja sen tavoitteena oli tuottaa toimeksiantaja HAMKin henkilöstöpalveluille tietoa arkiystävällisyyden kehittämisen tueksi. Työn tarkoituksena oli kuvata HAMKin perheystävällisiä käytäntöjä sekä kartoittaa ryhmähaastatteluin, miten perheystävällisyys näkyy HAMKin työntekijöille sekä mitkä asiat perheystävällisissä käytännöissä ovat työntekijöiden näkökulmasta oleellisia ja mitkä puolestaan kaipaisivat kehittämistä.

Teoriaosuudessa käsiteltiin perheystävällisyyttä työpaikoilla, kuten työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä sekä perheystävällistä organisaatiokulttuuria, sekä hieman pienemmässä roolissa myös työntekijäkokemusta sekä perheystävällisyyden vaikutusta työntekijäkokemukseen. Ryhmähaastatteluiden ryhmiä oli neljä, joissa jokaisessa oli kolme–neljä samankaltaisessa elämäntilanteessa olevaa haastateltavaa.

Kaiken kaikkiaan HAMKissa voitiin todeta olevan jo nyt melko monipuolisesti perheystävällisiä käytäntöjä. Tutkimuksen tuloksena saatiin runsaasti tietoa, miten käytännöt näkyvät työntekijöille, mitä niistä he eniten arvostavat ja miten työyhteisön asenteet tukevat järjestelyjen käyttöä. Haastatteluissa nykyisistä käytännöistä erityisesti joustavat työjärjestelyt nousivat esiin, mutta myös kehitysehdotuksia saatiin paljon.

Avainsanat henkilöstöpolitiikka, organisaatiokulttuuri, perheystävällisyys, työn ja perheen yhteensovittaminen, työntekijäkokemus

Author Mira Lehto

Year 2021

Subject Family-Friendliness in HAMK – Towards Better Employee Experience

Supervisors Sari Hanka

ABSTRACT

The theme of the thesis was family-friendliness at HAMK and the thesis aimed to provide information for the human resources management of the commissioner HAMK to support the development of everyday-friendliness. The purpose of the thesis was to describe HAMK's family-friendly practices and to survey through group interviews how family-friendliness appears to HAMK's employees, as well as what issues in family-friendly practices are most relevant from the employee perspective and which in turn would need development.

The theory section dealt with family-friendliness in the workplace, such as arrangements to support the reconciliation of work and family and family-friendly organizational culture, and also, in a slightly smaller role, the employee experience and the impact of family-friendliness on the employee experience. In the group interviews, there were four groups, each with three to four interviewees in a similar life situation.

Overall, it was found that HAMK already has quite a variety of family-friendly practices. The study provided a wealth of information on how practices appear to employees, which of them they most value, and how attitudes in the working community support the use of arrangements. In the interviews, particularly flexible working arrangements emerged from current practices, but there were also a lot of development proposals.

Keywords personnel policy, organizational culture, family-friendliness, work-family reconciliation, employee experience

Pages 40 pages and appendices 3 pages

Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
2	PERHEYSTÄVÄLLISYYS TYÖPAIKOILLA.....	3
2.1	Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat järjestelyt.....	6
2.2	Perheystävällinen organisaatiokulttuuri.....	9
2.3	Perheystävällisyyden hyödyt	12
3	TYÖNTEKIJÄKOKEMUS.....	14
3.1	Perheystävällisyyden vaikutus työntekijäkokemukseen	16
3.2	Myönteisen työntekijäkokemuksen hyödyt	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
4.1	Ryhmähaastattelut.....	19
4.2	Laadullinen sisällönanalyysi	21
5	TULOKSET	22
5.1	HAMKin perheystävälliset käytännöt	22
5.2	Perheystävällisyys HAMKin työntekijöiden näkökulmasta.....	24
5.2.1	Nykyiset perheystävälliset käytännöt	24
5.2.2	Asenteet ja kokemukset.....	25
5.2.3	Kehitystarpeet ja -ehdotukset.....	27
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	31
	Lähteet.....	37

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1 Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat järjestelyt (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 17).....	6
Kuva 2 Perhemyönteisen organisaatiokulttuurin eri tasot (Castrén, ym., 2007).....	11
Kuva 3 Työn ja muun elämän yhteensovittamisen hyötyjen vaikutusketju (Toppinen-Tanner ym., 2016, mukaan Kelly ym., 2008)	14
Kuva 4 Työntekijäkokemuksen määrittely (Morgan, 2017)	15
Kuva 5 Organisaation menestysketju (Luukka, 2019)	18

Taulukko 1 Kooste kehitystarpeista- ja ehdotuksista.....	31
--	----

Liitteet

Liite 1	Ryhmähaastattelurunko
Liite 2	Kuva haastattelukutsuun
Liite 3	Aineistohallintasuunnitelma

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui toimeksiantajaorganisaatio Hämeen ammattikorkeakoulu Oy:ssä käydyn keskustelun perusteella perheystävällisyys työpaikalla ja työntekijäkokemus perheystävällisyyden kautta tarkasteltuna. HAMK on Kanta-Hämeessä ja Pirkanmaalla sijaitseva korkeakoulu, jossa on noin 7800 opiskelijaa ja noin 670 työntekijää. HAMKissa on 27 ammattikorkeakoulututkintokoulutusta ja kymmenen ylempää ammattikorkeakoulututkintokoulutusta sekä lisäksi neljä tutkimusyksikköä. Opiskelijamäärällä tarkasteltuna HAMK on Suomen kahdeksanneksi suurin ammattikorkeakoulu. (HAMK, HAMK lyhyesti, 2020)

Yhtenä HAMKin kestäväen kehityksen ohjelman tavoitteena on, että HAMK olisi Suomen hyvinvoivin korkeakouluyhteisö vuonna 2030 (Linko, 2021). HAMKin henkilöstöpalveluissa perheystävällisyys ja työntekijäkokemus nähdäänkin organisaation tulevaisuuden kannalta tärkeinä asioina, minkä vuoksi niiden kehittämistä kohtaan on paljon kiinnostusta. Perheystävällisyyteen panostamalla on mahdollista vaikuttaa myönteisesti esimerkiksi osaavan henkilökunnan hankkimiseen ja organisaatiossa pitämiseen, minkä ajattelisin olevan juuri korkeakoululle erityisen tärkeää. Lisäksi perheystävällisyydellä on mahdollista parantaa jaksamista ja työhyvinvointia sekä vaikuttaa vaihtuvuuden ja sairauspoissaolojen vähenemisen ja työtehon paranemisen kautta kannattavuuteen. (Paavola, 2015, ss. 27–28) Työntekijäkokemuksella puolestaan on tutkittu olevan suuri vaikutus asiakaskokemukseen (Luukka, 2019, s. 117).

Covid-19-pandemia on aiheuttanut työn ja perheen yhteensovittamiseen lisähaasteita monessa perheessä, minkä vuoksi perheystävällisyys on noussut entistäkin ajankohtaisemmaksi aiheeksi (Kranjc & Moore, 2020). Lisäksi erityisesti nuorempien sukupolvien keskuudessa työn ja muun elämän tasapaino on jo ennen Covid-19-pandemiaa mielletty todella tärkeäksi asiaksi, minkä takia se onkin tulevaisuudessa työntekijäkokemuksen kehittämisessäkin koko ajan merkittävämpää vanhempien sukupolvien jäädessä eläkkeelle (Tetzlaff & McLeod, 2016, s. 176). Työntekijäkokemus puolestaan mainitaan usein yhdeksi tärkeimmistä asioista, joihin organisaatioiden HR-puolella tulisi nykypäivänä keskittyä (Baker, 2019; Meister, 2020; Verlinden, 2020).

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on:

- Miten perheystävällisyys näkyy HAMKissa ja mitkä perheystävällisyyttä tukevat asiat ovat työntekijäkokemuksen kannalta merkityksellisimpiä?

Alakysymykset puolestaan ovat:

- Mitä perheystävällisiä käytäntöjä HAMKissa on?
- Miten perheystävällisyys näkyy HAMKin työntekijöille ja mitä asioita he siinä erityisesti arvostavat?
- Kuinka HAMKin perheystävällisyyttä tulisi kehittää?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa HAMKin henkilöstöpalveluille arkiystävällisyyden kehitystyön avuksi tietoa perheystävällisyyden tämänhetkisestä tilanteesta ja millaisia ajatuksia tai kokemuksia työntekijöillä on perheystävällisyydestä. Tämän myötä tiedetään paremmin esimerkiksi, mitkä asiat ovat kunnossa, mitkä asiat kaipaavat kehittämistä ja minkä asioiden kehittäminen olisi hyödyllisintä. Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään perheystävällisyyttä työpaikoilla, muun muassa työn ja perheen yhteensovittamista tukevien järjestelyjen ja perheystävällisen organisaatiokulttuurin kautta, sekä lisäksi työntekijäkokemusta ja perheystävällisyyden ja työntekijäkokemuksen välistä suhdetta. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata HAMKin perheystävällisiä käytäntöjä sekä kartoittaa ryhmähaastatteluin tietoa perheystävällisyyden näkymisestä, merkityksistä ja kehitystarpeista.

Opinnäytetyössä on kyseessä tapaustutkimus, jolla saadaan tietoa juuri HAMKin tilanteesta HAMKin henkilöstöpalveluiden hyödynnettäväksi. Tutkimusmenetelmänä käytetään teemahaastattelumuotoisia ryhmähaastatteluja. Ryhmähaastatteluihin valitaan HAMKin työntekijöistä neljä eri ryhmää ("alle 2-vuotiaiden lasten äidit", "alle 2-vuotiaiden lasten isät", "2-10-vuotiaiden lasten vanhemmat" sekä "ikäntyvien vanhempien omaiset"), joiden vastaajilla on siis ryhmässään samankaltaiset elämäntilanteet. Näin saadaan tietoa eri elämäntilanteissa olevien näkemyksistä sekä naisten ja miesten näkökanta erikseen. Ryhmiksi tässä tutkimuksessa valitaan ja muodostetaan siis henkilöryhmiä, joiden

elämäntilanteet ovat sellaisia, joissa todennäköisimmin perheenjäsenet tarvitsevat huolenpitoa, ja sitä kautta heille myös luultavimmin syntyy haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan

Perheen muodostavat yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia. (Tilastokeskus, ei pvm)

Yhteiskunnan modernisoitumisen myötä perheet ovat kuitenkin pienentyneet ja perheen käsite on laajentunut käsittämään ydinperheen lisäksi myös erilaiset variaatiot sukupolvien, sukupuolien ja sukulaisuussuhteiden suhteen (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 29). Opinnäytetyössäni perheellä tarkoitetaan tällaista laajempaa perheen käsitettä, vaikka painotus onkin tutkimuksessa rajattu työntekijöihin, joiden perheenjäsenet todennäköisesti eniten tarvitsevat huolenpitoa.

2 PERHEYSTÄVÄLLISYYS TYÖPAIKOILLA

Perheystävällinen työpaikka tarkoittaa työpaikkaa, joka ottaa toiminnassaan ja valinnoissaan huomioon työntekijöidensä perhe-elämän. Työpaikan perheystävällisessä henkilöstöpolitiikassa huomioidaan niin perhe-elämän kuin työn vaatimukset. (Castrén, ym., 2007, s. 172) Työntekijöiden ja työnantajien tasapainossa olevat tarpeet mahdollistavat toimivan perheystävällisen henkilöstöpolitiikan (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 121). Työpaikan perheystävällisyys merkitsee eri henkilöille eri asioita, sillä ihmisten erilaiset elämäntilanteet ja tarpeet vaikuttavat siihen, mikä kenellekin on tärkeää ja mitkä asiat mielletään perheystävällisiksi (Castrén, ym., 2007, s. 173). Työpaikkojen perheystävällisyyden perustana on lainsäädäntö ja työehtosopimusten kirjaukset, mutta niiden lisäksi tarvitaan myös tarkempia työpaikan omia ohjeistuksia (Kokko, 2013, s. 8). Lisäksi esimerkiksi paikallinen sopiminen antaa lisämahdollisuuksia edesauttaa työn ja perheen yhteensovittamista (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 112). Käsitteet perheystävällisyys ja perhemyönteisyys käsitellään opinnäytetyössäni synonyymeina.

Perheystävällinen työpaikka edistää työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista (Castrén, ym., 2007, s. 170; Sorsa & Rotkirch, 2020, s. 75). Perheystävällisyyden tutkimuksessa keskustelun painotus käsitteissä on siirtynyt työn ja perhe-elämän (work-family) vuorovaikutuksesta enemmän työn ja muun elämän (work-life) vuorovaikutukseen, jotta on saatu muun muassa huomioiduksi paremmin erilaiset perhetilanteet ja muut elämän tärkeät asiat (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 31). Luultavasti käytetyin käsite on ollut työn ja muun elämän tasapaino (work-life balance), joka kuvaa työntekijän mahdollisuutta pystyä hoitamaan niin työvelvoitteensa kuin perhe- ja muun elämän velvoitteensa, muun muassa joustavien työjärjestelyjen avulla (Castrén, ym., 2007, s. 61). Käsittelen opinnäytetyössäni työn ja perheen sekä työn ja muun elämän käsitteitä rinnakkain.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tukemista työorganisaatioissa käsittelevän empiirisen tutkimuksen voi jaotella neljään eri ulottuvuuteen, joista tutkimuksissa saatetaan käsitellä kaikkia tai osaa ulottuvuuksista. Nämä neljä ulottuvuutta ovat organisaation työn ja perheen yhteensovittamista tukevat järjestelyt, johdon ja esihenkilöiden tuki, organisaatiokulttuuri ja toimintaympäristö sekä työn organisointi, työn luonne ja työprosessit. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 121) Opinnäytetyössäni painotus keskittyy enimmäkseen yhteensovittamista tukeviin järjestelyihin, mutta myös muun muassa järjestelyjen käyttöä tukeviin asenteeseen, jotka puolestaan tulevat kulttuurista. Työpaikan kulttuuri ja sieltä tulevat arvot ja asenteet vaikuttavat siihen, miten työntekijä viitsii tai uskaltaa käyttää työpaikalla saatavilla olevia työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä. (Toppinen-Tanner & Kirves, 2016, s. 279)

Erilaisten perheystävällisten järjestelyjen antamisessa ja henkilöstöä koskevissa linjauksissa on muistettava ottaa huomioon työntekijöiden tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Tärkeää olisi muun muassa, että samankaltaisessa tilanteessa oleville työntekijöille olisi tarjolla samanlaisia joustoja ja pelisäännöt olisivat selkeyden ja avoimuuden vuoksi kirjattu koko henkilöstön nähtäväksi. (Kokko, 2013, s. 9) Työpaikan sisällä voi olla erilaisia toimintatapoja eri osastoilla ja työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet ovat erilaisia esimerkiksi vuorotyössä, teollisuustyössä ja palvelutyössä (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 129). Työn ja perheen yhteensovittamisen vahvistamiseen tähdätessä

tulisi käytäntöjen myös olla kaikkien tiedossa ja saatavilla tasapuolisesti (Toppinen-Tanner & Kirves, 2016, s. 291).

Tuula Piensohon perheystävällisyyttä koskevassa tutkimuksessa monet vastaajista toivatkin esiin sen, että työpaikoilla tulisi ottaa huomioon erilaisten perheiden ja yksilöiden tarpeet, eikä vain lapsiperheiden. Esimerkiksi työntekijöiden ikääntyessä heidän omat vanhempansa saattavat alkaa tarvita huolenpitoa ja nuoremmilla työntekijöillä elämässä tärkeitä asioita voivat olla muun muassa harrastukset, kumppanin etsintä ja perheen perustaminen. (Castrén, ym., 2007, s. 181) Perheystävällisen henkilöstöpolitiikan tulisi myös ottaa huomioon naisten ja miesten tasa-arvo, jotta naiset ja miehet voisivat muun muassa toteuttaa vanhemmuuttaan tasavertaisesti (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 120; Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 49). Työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja voikin olla hyvä kirjata organisaation tasa-arvosuunnitelmaan konkreettisiksi toimenpiteiksi (Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 49). Sukupuolen lisäksi myös perheellisyys on yksi tärkeä tasa-arvotekijä organisaation tasa-arvosuunnitelmaan (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 133).

Jokaisen työyhteisön tulisi luoda itse itselleen parhaiten sopivat perheystävälliset käytännöt ja kehittää niitä tarpeen mukaan, sillä työyhteisöt muuttuvat jatkuvasti, jolloin myös tarpeet muuttuvat. Keskeisessä asemassa perheystävällisyyden luomisessa, säilyttämisessä ja toteutumisessa ovat johto ja esihenkilöt. Ilman esihenkilöiden tukea perheystävällisyys ei toteudu käytännössä. Esihenkilöiden olisi tärkeää tuntee työntekijöiden elämäntilanteet, perherakenteet ja tarpeet, jotta perheystävällisiä käytäntöjä voitaisiin lähteä kehittämään oikeaan suuntaan. Uusien keskustelufoorumien luominen ja toimintatapojen kokeilu on keskeisessä asemassa perheystävällisten käytäntöjen kehittämisessä. Kokeiluilla voidaan testata, toimivatko järjestelyt todellisuudessa työnantajia ja työntekijöitä tyydyttävällä tavalla. Kokeiluissa tulisi kuitenkin hyväksyä muutokset väliaikaisina ratkaisuuina. Tärkeintä olisikin, että johto ja työntekijät sitoutuisivat yhdessä pitkäjänteisesti kehittämistyöhön. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, ss. 131–133; 129)

Perheystävällisyyden edistämisen keskiöön kuuluvat työpaikan yhteiset linjaukset ja henkilöstöpolitiikan läpinäkyvyys. Työpaikan omien perheystävällisten käytäntöjen kirjaaminen ja niistä avoimesti tiedottaminen ja keskusteleminen ovat tärkeitä edistysaskelia

perheystävällisemmän työpaikan suuntaan. (Castrén, ym., 2007, s. 182) Perheystävällisyyttä mitattaessa pelkkä muodollisten oikeuksien listaaminen ei riitä, vaan on tärkeää selvittää myös, kuinka työntekijät kokevat perheystävällisyyden. Ajoittainen esihenkilön toiminnan arviointi auttaa parantamaan luottamuksen ilmapiiriä sekä tuomaan esihenkilön tietoon tärkeitä kehityskohteita omassa toiminnassaan (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 30; 131).

2.1 Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat järjestelyt

Työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyt voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen, jotka ovat joustavat työjärjestelyt eli työn ja työajan organisointi, vapaajärjestelyt, muut hoivaetuisuudet tai -järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukevat muut järjestelyt. Nämä voivat olla eri tavoin syntyneitä järjestelyjä, kuten esimerkiksi lakisääteisiä, työpaikkojen itse kehittämiä tai työmarkkinaosapuolten neuvottelujen tuloksena syntyneitä järjestelyjä. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 17; Castrén, ym., 2007, s. 62)



Kuva 1 Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat järjestelyt (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 17)

Erilaisilla joustavilla työjärjestelyillä tarkoitetaan suuremman yksilöllisen liikkumavaran mahdollistavia työn ja työajan järjestelyn tapoja. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset

työaikajärjestelyt, työn jakaminen ja etätyö. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 57) Työaikaan liittyvät järjestelyt kuuluvat tärkeimpiin keinoihin, joilla parantaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, ja sen myönteisistä vaikutuksista työn ja muun elämän tasapainoon onkin paljon tutkimusnäyttöä. Työntekijälähtöisiin työaikajoustoihin kuuluvat muun muassa liukuva työaika, osa-aikatyö, lyhennetty työaika, työaikapankki, mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin, yksilöllinen sopiminen esihenkilön kanssa poissaolosta ja liukumasta sekä kokousten järjestäminen kaikille sopivaan aikaan. (Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 18; 22; 26) Liukuva työaika esimerkiksi helpottaa lastenhoitorutiineja, kuten päiväkotiin viemisiä, sekä saattaa mahdollistaa asioille lähtemisen kesken työpäivän tai vapaan pitämisen perheen kanssa silloin tällöin (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, ss. 59–60). Yksilöllinen sopiminen puolestaan voi mahdollistaa poissaolon yllättävässä tilanteessa, kun taas etätyötä tehdessä muun muassa säästää työmatkoihin kuluvan ajan (Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 18; 36).

Vapaaajärjestelyihin kuuluvat muun muassa perhe- ja hoitovapaat sekä urakatko-ohjelmat (Castrén, ym., 2007, s. 62). Työn ja perheen yhteensovittamista tukevia vapaakäytäntöjä ovat myös mahdollisuus vaihtaa lomaraha vapaapäiviin, vuorotteluvapaa, opintovapaa, vuosilomapäivien mahdollinen säästäminen myöhemmin pidettäväksi ja lomien saaminen samaan aikaan koulujen lomien kanssa (Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 18; Paavola, 2015, s. 10). Joillakin työpaikoilla on käytössä nykyään myös palkallinen isovanhempainvapaa (Ahjopalo, 2019). Työntekijöiden sijaisjärjestelyt ja töiden siirtäminen tulisi suunnitella jo ennen mahdollisia vapaiden käyttäjä, jotta työntekijällä ei olisi painetta jättää tarpeen tullen oikeuksiaan käyttämättä sen vuoksi, että tuntee olevansa työssään korvaamaton. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 133) Myös toimintamalli vapailta, esimerkiksi perhevapailta, palaavien työntekijöiden perehdyttämiseen ja tukemiseen olisi hyvä olla olemassa ja työntekijän niin halutessa, voisi yhteyttä pitää myös vanhempainvapaan ajan (Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 18; Paavola, 2015, s. 10).

Muihin hoivaetuisuuksiin ja -järjestelyihin kuuluvat esimerkiksi työpaikan päiväkotit, koululaisten iltapäivähoito, loma-aikatoiminta lapsille, lastenhoidon tuki, vanhustenhoito- ja vammaispalvelut ja taloudellinen tuki, kuten palvelusetelit (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 17; Castrén, ym., 2007, s. 62). Työ ja perhe-elämä -ohjelman kyselyssä osoitettiin kiinnostusta muun muassa työnantajan tukemaan liikuntaan ja tilaisuuksiin

perheille, sairaan lapsen kotiin saatavaan hoitoapuun sekä satunnaisiin lastenhoitopalveluihin (Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 103).

Muihin työn ja perheen yhteensovittamista tukeviin järjestelyihin kuuluvat muun muassa johdon koulutus, neuvonta- ja avustusohjelmat työntekijöille, vastuuhenkilöt ja tiedotus (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 17; Castrén, ym., 2007, s. 62). Perhepoliittisista käytännöistä olisi hyvä tiedottaa jo uutta työntekijää perehdytettäessä, mutta lisäksi tulisi olla myös muuta tiedotusta, esimerkiksi sisäisissä viestimissä ja kehityskeskusteluissa, sillä tiedotuksen parantamisen on todettu olevan yksi tärkeimmistä kehityskohteista työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyissä. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 132; Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 58; 60) Esihenkilöiden koulutus työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien asioiden tuntemiseksi ja esimerkiksi työntekijöiden stressin tunnistamiseksi olisivat hyviä järjestelyjä työntekijöiden tukemisen kannalta (Paavola, 2015, s. 11; Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 19). Toppinen-Tanner ym. (2016) mainitsevat, että perheen huomiointi työpaikalla, esimerkiksi yhteisten tapahtumien muodossa, olisi tärkeää tutustumisen ja vaatimusten ymmärtämisen kannalta.

Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003, s. 14; 118) mainitsevat työntekijöiden autonomian ja vaikutusmahdollisuudet oleellisiksi asioiksi työn ja perheen yhteensovittamisen parantamisessa ja tutkimuksessaan esiin nousseiksi tärkeiksi keinoiksi työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi työajan joustavuuden, etätömahdollisuuden, jaksamisen tukemisen myös vapaa-ajalla sekä erilaiset perhetapahtumat. Pienilläkin perheystävällisillä teoilla, kuten muistamisilla perhetapahtumien yhteydessä tai kokousten sijoittelulla ydintyöaikaan, voi olla suuri vaikutus siihen, kuinka perheystävälliseksi työntekijät kokevat työpaikkansa ja kuinka he saavat helpotettua arkeaan (Heikkonen, 2019; Väestöliitto, 2018; Perheystävällinen työpaikka, ei pvm). Lisäksi jo pelkkä tieto omista mahdollisuuksista työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyjen käyttöön saattaa parantaa työntekijän sitoutumista organisaatioon. (Toppinen-Tanner & Kirves, 2016, s. 279). Yhteisesti linjattujen perheystävällisten toimintamallien rinnalle tarvitaan myös niiden käyttöä tukeva kulttuuri sekä yksilöllisiä tilanteiden edellyttämiä ratkaisuja (Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 108).

Vuoden 2020 perhebarometrin mukaan vaativa tai uuvuttava työ, pitkät työpäivät, ennustamattomat tai vaikeat työajat sekä pitkä työmatka koettiin useimmiten työn ja

perheen yhteensovittamista erityisesti vaikeuttaviksi asioiksi. Riittämätön tuen saanti työnantajalta tai työtovereilta ei ollut aivan yhtä usein työn ja perheen yhteensovittamista hankaloittava asia. Eniten työn ja perheen yhteensovittamiseen koettiin saatavan helpotusta itselle sopivista työajoista sekä työkavereiden ja esihenkilön tuesta. (Sorsa & Rotkirch, 2020, s. 67; 70) Noin joka kolmannes suomalaisista koki työnsä kiireen aiheuttavan erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s. 133).

Paavola (2015, s. 35) toteaa tutkimuksessaan, etteivät toistuvasti liian suuren työtaakan omaavat työntekijät pysty hyödyntämään työpaikan järjestämiä työn ja perheen yhteensovittamiseen tähtääviä käytäntöjä ajan puutteen vuoksi. Näin ollen olisi tärkeää myös varmistaa riittävä henkilöstömäärä ja töiden tasapuolinen jakautuminen. Tutkimuksen mukaan perheystävällisen työpaikan sitoutuneet työntekijät ovat kiireaikoina valmiita joustamaan, mutta jos kiire ja liian suuri työmäärä on jatkuvaa, se kuormittaa työntekijöitä liikaa.

2.2 Perheystävällinen organisaatiokulttuuri

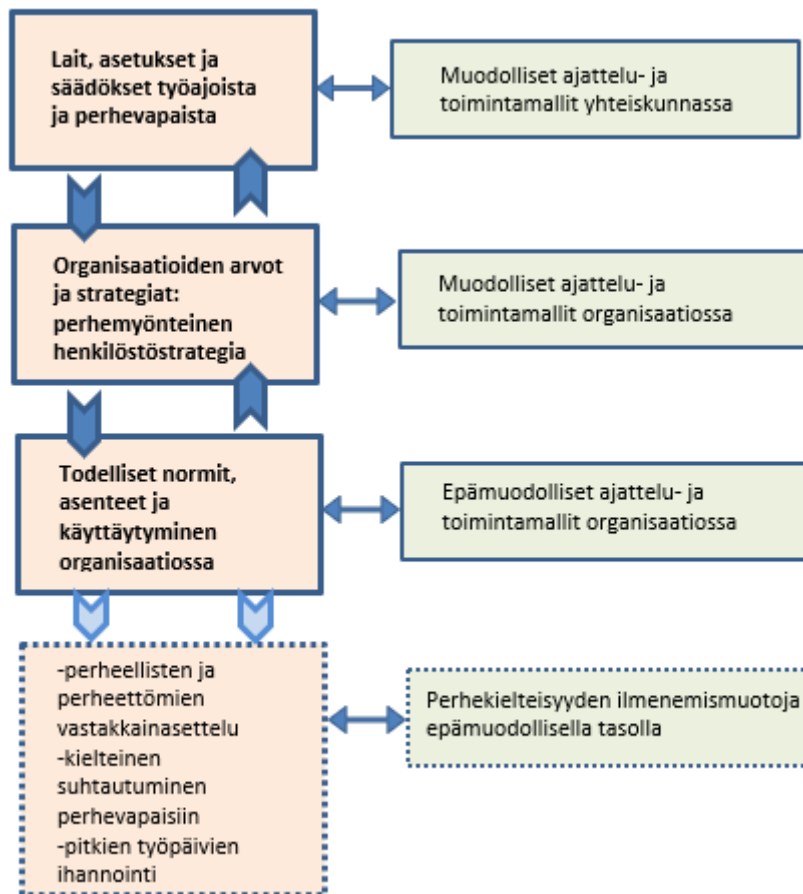
Mauno ja Kinnunen (2005, s. 269) mainitsevat Thompsonin ym. (1999) määritelmäksi perhemyönteiselle organisaatiokulttuurille organisaatiossa yhteisesti jaetut asenteet, uskomukset, normit ja arvot, jotka liittyvät perhe-elämään ja työn ja perheen yhteensovittamiseen. Perhemyönteisessä organisaatiokulttuurissa yleisin ja tärkein ulottuvuus on kannustavuus ja tukeminen, joka kuvaa kuinka perheystävälliseksi ja kannustaviksi organisaation ajattelu- ja toimintamallit koetaan. Perhemyönteisen organisaatiokulttuurin merkitys on suuri työpaikan perheystävällisyyden kannalta, sillä jos työpaikalla on perhekielteinen kulttuuri, niin mahdollisia perheystävällisiä järjestelyjä ei välttämättä uskalleta käyttää, kun tarvetta olisi (Kinnunen, ym., 2005, s. 266; 272). Perhemyönteisessä organisaatiokulttuurissa kaikkien työntekijöiden henkilökohtainen elämä sekä organisaation perustehtävät eli tehokkaan tuottamisen tarpeet on mahdollista tasapainottaa (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 27).

Toppinen-Tanner ja Kirves (2016, s. 279) sekä Piensoho (2007, s. 173) mainitsevat perheystävälliseen työkuulttuuriin kuuluvan Thompsonin ym. (1999) määritelmän mukaan

kolme ulottuvuutta, jotka ovat johtamiskulttuuri, työaikakulttuuri sekä urakehityskulttuuri. Johtamiskulttuuriin liittyen tarkastellaan, kuinka johto ja esihenkilö tukee ja on asennoitunut työn ja perheen yhteensovittamisen vaatimuksiin. Työaikakulttuurin kautta tarkastellaan, millaisia odotuksia ja normeja työpaikalla on hyväksyttävästä työpäivän pituudesta ja ovatko nuo odotukset ja normit perheystävällisyyttä tukevia. Urakehityskulttuuriin liittyen puolestaan tarkastellaan uralla etenemiseen ja työhön sitoutumiseen liittyviä arvostuksia ja vaikuttavatko perheeseen liittyvät asiat näihin arvostuksiin. Työn ja perheen yhteensovittamisen huomioon ottavan johtamis-, urakehitys- ja työaikakulttuurin lisäksi työn joustot ja autonomisuus sekä työyhteisön välinen luottamus ja yhteistyö edistävät perheystävällistä organisaatiokulttuuria (Castrén, ym., 2007, s. 63).

Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003, s. 119) mainitsevat Scheinin (1987) erottamat kulttuurin ilmenemisen kolme eri tasoa, jotka ovat artefaktit, arvot ja olettamukset. Perheystävällisyyttä tarkasteltaessa artefakteihin voivat kuulua esimerkiksi lait, arvoihin organisaation omat arvot ja olettamuksiin työyhteisössä vallitsevat syvällä olevat jaetut uskomukset. Olettamusten taso on kulttuurin ydintä.

Maunon ja Kinnusen (2005, ss. 267–270) kuvauksen mukaan perhemyönteisen organisaatiokulttuurin ylimmällä tasolla on lait, asetukset ja säädökset työajoista ja perhevapaista, jotka ovat muodollisia ajattelu- ja toimintamalleja yhteiskunnassa. Toisella tasolla on organisaatioiden arvot ja strategiat, eli muun muassa perhemyönteinen henkilöstöstrategia, jotka kuuluvat organisaation muodollisiin ajattelu- ja toimintamalleihin. Alimmalla tasolla on todelliset normit, asenteet ja käyttäytyminen organisaatiossa, jotka puolestaan kuuluvat organisaation epämuodollisiin ajattelu- ja toimintamalleihin. Nämä eri tasot ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Organisaation muodolliset ajattelu- ja toimintamallit ovat näkyvämpiä ja tietoisempia, kun taas epämuodolliset ajattelu- ja toimintamallit ovat vähemmän tiedostettuja ja piileviä. Muodolliset ajattelu- ja toimintamallit eivät useinkaan riitä, vaan tärkeää on, kuinka epämuodolliset ajattelu- ja toimintamallit tukevat näitä. Epämuodolliset arvot, normit, asenteet ja uskomukset voivat ilmetä siis niin perhemyönteisinä kuin -kielteisinäkin. Yksi esimerkki perhekielteisestä uskuksesta on, ettei miesten kuulu pitää vanhempainlomia. Tällöin suhtautuminen näkyy kielteisenä ja se voi vaikuttaa muun muassa urakehitykseen.



Kuva 2 Perhemyönteisen organisaatiokulttuurin eri tasot (Castrén, ym., 2007)

Suomen kaltaisissa maissa, joissa organisaatioilla on runsaasti tarjolla lakisäätteisiä työn ja perheen yhteensovittamiseen tähtäviä järjestelyjä, epämuodollinen organisaatiokulttuuri nousee erityisen tärkeään rooliin. Tarjolla olevia järjestelyjä, kuten miesten perhevapaita, ei usein hyödynnetä niin paljon kuin voisi, johtuen mahdollisesti perhekielteisestä epämuodollisesta organisaatiokulttuurista. Epämuodollisia ajattelu- ja toimintamalleja on huomattavasti hankalampi muuttaa kuin muodollisia ajattelu- ja toimintatapoja. Niiden muuttamiseksi tarvitaan usein jokin ulkoinen tai sisäinen muutosvoima, kuten arvojen muuttuminen yhteiskunnassa tai jonkin työntekijäryhmän tietoinen toiminnan muuttaminen perheystävälliseksi, jolloin muut ottavat mallia. (Kinnunen, ym., 2005, s. 272)

Työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavat siis työkuulttuurista heijastuvat arvot ja asenteet, joiden pohjalta yhteensovittamista lähdetään toteuttamaan. Yhteensovittamiseen vaikuttavat niin esihenkilön kuin työkavereidenkin arvot ja asenteet. Piensohon tutkimuksessa työyhteisöltä ja työkavereilta saatava tuki koettiin olennaiseksi osaksi työn ja

perheen yhteensovittamisen onnistumista. Esihenkilö voi myös omalla esimerkillään auttaa luomaan perheystävällisyyttä tukevaa ilmapiiriä. (Castrén, ym., 2007, s. 171; 181)

2.3 Perheystävällisyyden hyödyt

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvän tutkimuksen yksi pääteema on ollut perheystävällisten käytäntöjen merkitys työnantajille. Perheystävällisyydestä seuranneita hyötyjä ovat tutkimuksissa olleet muun muassa työntekijöiden houkuttelu ja sitouttaminen, motivaation ylläpito, tehokkaampi työskentely, tehokkaamman työskentelyn myötä organisaation tuloksen paraneminen sekä työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisen tiedottamisesta seuranneet osakkeiden arvonnousut. (Castrén, ym., 2007, s. 63) Kokko (2013, s. 11) mainitsee onnistuneen työn ja perheen yhteensovittamisen vaikutuksista organisaatioon myös muun muassa työn organisoinnin paranemisen, riittävän resursoinnin, toimivat sijaistajajärjestelyt, työpaikan toimintaedellytysten turvaamisen myös tulevaisuudessa sekä asiakastyytyvyyden lisääntymisen.

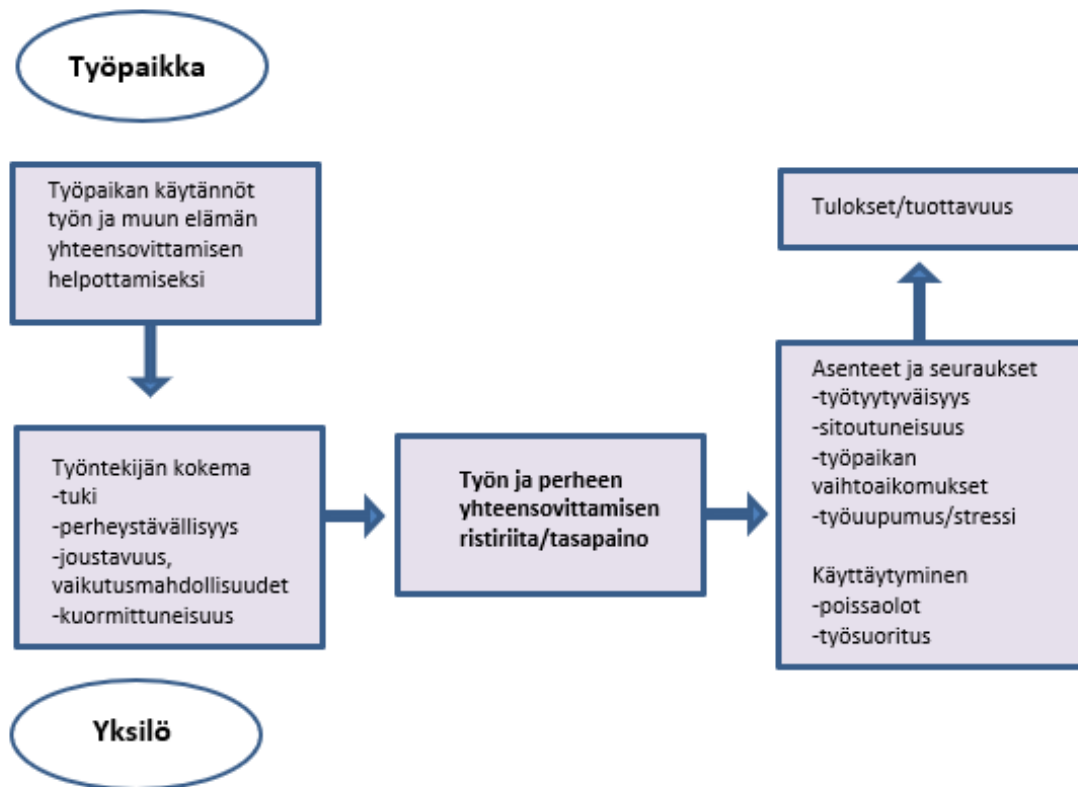
Oxford Researchin tanskalaisten työpaikkojen perheystävällisyydestä tekemässä tutkimuksessa perheystävällisyyden kehittämisestä saadut hyödyt olivat suuremmat kuin siitä aiheutuneet kustannukset. Selkeimmäksi hyödyksi mainittiin perheystävällisyyden vaikutus työpaikan maineeseen, sen houkuttelevuuteen työnantajana sekä osaavien työntekijöiden sitouttamiseen. Toisena oli työtehon paranemisesta sekä vaihtuvuuden ja sairauspoissaolojen vähenemisestä seurannut kannattavuus ja kolmantena koko henkilöstön parempi työhyvinvointi sekä ylpeys työpaikastaan. Monille työpaikan tarjoama kokonaisuus, jossa myös mahdollistetaan työn ja muun elämän yhteensovittaminen, on nykyään palkkaa tärkeämpää. (Paavola, 2015, s. 27)

Mauno ja Kinnunen (2005, s. 280) ovat analysoineet tutkimuksia liittyen perhemyönteisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin välisiin suhteisiin. Analyysin mukaan perhemyönteinen organisaatiokulttuuri parantaa työn ja perheen yhteensovittamista, työtyytyväisyyttä sekä yritykseen sitoutuneisuutta. Työn ja perhe-elämän tasapaino on perusta yksilön hyvinvoinnille, sillä näiden kahden osa-alueen tapahtumat heijastuvat usein toisiinsa (Castrén, ym., 2007, s. 180). Joustavuus työaikojen ja etätöiden suhteen sekä muut vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät työtyytyväisyyttä ja jaksamista (Kivimäki &

Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 134). Jo pelkkä tietoisuus mahdollisuuksista joustoihin tai tunne, että tulee kuulluksi ja voi vaikuttaa omaan työhönsä, edistää hyvinvointia (Castrén, ym., 2007, s. 181; Toppinen-Tanner & Kirves, 2016, s. 279). Perheystävällisyyden kehittäminen onkin olennainen osa työpaikan hyvinvoinnin parantamista (Castrén, ym., 2007, s. 170).

Mauno ja Kinnunen (2005, ss. 278–279) mainitsevat kaksi teoreettista viitekehystä, jotka auttavat selittämään perhemyönteisen organisaatiokulttuurin vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin. Nämä ovat koetun organisatorisen tuen teoria sekä arvokongruenssiteoria. Koetun organisatorisen tuen teorian mukaan organisaation työntekijälleen antama tuki, esimerkiksi perheasioissa, sekä arvostus ja kannustus saavat työntekijän kokemaan itsensä arvostetuksi ja mieltämään, että hänestä huolehditaan. Tämä puolestaan lisää työntekijän työhyvinvointia ja parantaa asennoitumista työntekoon. Arvokongruenssiteorian mukaan työntekijän hyvinvointiin ja myönteiseen työasenteeseen vaikuttaa se, kuinka hyvin työntekijän ja organisaation arvot kohtaavat toisensa. Eli tämän teorian mukaan esimerkiksi perhe- ja yksityiselämää arvostava työntekijä voisi työhyvinvoinnin kannalta paremmin ja olisi myönteisemmin työasennoitunut organisaatiossa, jossa myös arvostettaisiin perheeseen liittyviä asioita ja niihin liittyviä työntekijöiden tarpeita.

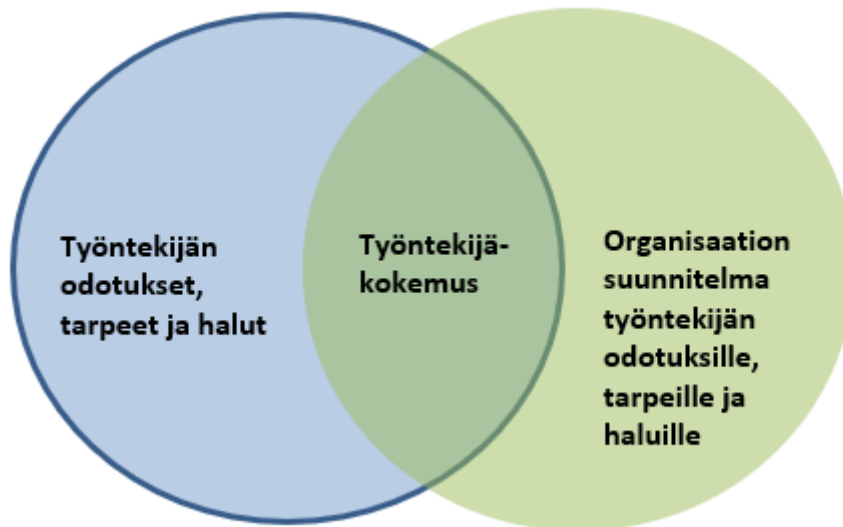
Toppinen-Tanner ym. (2016, s. 9) esittävät Kellyn ym. (2008) vaikutusketjun kuvan, josta näkyy, kuinka työpaikan työn ja perheen yhteensovittamista tukevat käytännöt palaavat yksilön hyvinvoinnin kautta työpaikalle tuloksina ja tuottavuutena. Työpaikan työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt vaikuttavat työntekijän kokemaan tukeen, perheystävällisyyteen, joustavuuteen ja vaikutusmahdollisuuksiin sekä kuormittuneisuuteen. Tästä työntekijän kokemuksesta puolestaan muodostuu joko ristiriita tai tasapaino työn ja perheen yhteensovittamiseen, mikä puolestaan vaikuttaa työntekijän työtyytyväisyyteen, sitoutuneisuuteen, työpaikan vaihtoaikomuksiin, työuupumukseen, poissaoloihin sekä työsuoritukseen. Näiden vaikutukset taas näkyvät tuloksissa ja tuottavuudessa työpaikalla.



Kuva 3 Työn ja muun elämän yhteensovittamisen hyötyjen vaikutusketju (Toppinen-Tanner ym., 2016, mukaan Kelly ym., 2008)

3 TYÖNTEKIJÄKOKEMUS

Maylett ja Wride (2017, s. 25; 13) määrittelevät työntekijäkokemuksen joukoksi käsityksiä, joita työntekijöillä on heidän vuorovaikutuksestaan heidän työnantajaorganisaatioonsa. He toteavat työntekijäkokemuksessa olevan kyseessä sellaisen ympäristön luominen, joka inspiroi työntekijöitä tekemään mahtavia asioita. Morganin (2017, ss. 8–9) mukaan puolestaan työntekijäkokemus voidaan määritellä leikkauspisteeksi, jossa työntekijän odotukset, tarpeet ja halut sekä työnantajaorganisaation suunnitelma liittyen näihin työntekijän odotuksiin, tarpeisiin ja haluihin kohtaavat. Organisaation tulisi tuntea työntekijänsä pystyäkseen luomaan myönteisen työntekijäkokemuksen, sillä ihmisten kokemukset ovat subjektiivisia heidän tunteidensa sekä erilaisten käsitysten, asenteiden ja käyttäytymisen takia. Muuten olisikin melko helppo luoda täydellinen työntekijäkokemus, jos kaikki työntekijät käyttäytyisivät ja ajattelisivat samalla tavalla.



Kuva 4 Työntekijäkokemuksen määrittely (Morgan, 2017)

Melko samankaltaisesti kuin Maylett ja Wride (2017, s. 17) aiemmin totesivat työntekijäkokemuksessa olevan kyse inspiroivan ympäristön luomisesta, niin Morgan (2017, s. 9) myös toteaa, että työntekijäkokemuksessa on kyse siitä, että suunnitellaan organisaatio, jonne ihmiset tahtovat tulla. Tämä tehdään Morganin mukaan keskittymällä niin kulttuuriseen, teknologiseen kuin fyysiseen ympäristöön. Tämä jaottelu auttaa esittämään asian ymmärrettävämmiin kuin vain sanomalla, että ”työntekijäkokemus on kaikki”.

Kulttuurisella ympäristöllä tarkoitetaan yksinkertaistettuna sitä tunnelmaa, joka yrityksessä on ja niitä keinoja, joita käytetään luomaan tuo tunnelma. Se on aina olemassa, vaikka sitä ei erityisesti loisikaan, ja se käsittää työntekijäkokemuksesta 40 prosenttia, ollen siten suurin työntekijäkokemuksen kolmesta eri ympäristöstä. Kulttuurisen ympäristön luomisessa Morgan mainitsee tärkeiksi seikoiksi, että yritys nähdään myönteisesti, kaikki tuntevat itsensä arvostetuiksi, työntekijöillä on tunne, että heidän työllään on tarkoitus, työntekijät tuntevat itsensä osaksi ryhmää, organisaatiossa uskotaan monimuotoisuuteen ja osallisuuteen, viittaukset tulevat työntekijöiltä, työntekijöillä on mahdollisuuksia oppia uusia asioita ja välineet siihen, työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti, johto ja esihenkilöt ovat valmentajia ja mentoreita sekä organisaatiossa ollaan omistautuneita työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia kohtaan. (Morgan, 2017, ss. 14; 89–90)

Teknologiseen ympäristöön kuuluu kaikki teknologia, jota tarvitaan työssä yhteydenpitoon, yhteistyön tekemiseen ja ylipäänsä siihen, että työt saadaan tehtyä. Työntekijäkokemuksen teknologinen ympäristö kattaa työntekijäkokemuksesta 30 prosenttia, ja puutteet tällä osa-alueella voivat hankaloittaa huomattavasti työntekijöiden työskentelyä. Teknologisen ympäristön kehittämisessä olisi Morganin mukaan tärkeää huomioida saatavuus kaikille, käyttäjälähtöinen teknologia ja työntekijöiden tarpeet verrattuna yritystoiminnan vaatimuksiin. (Morgan, 2017, ss. 15; 77–78)

Fyysinen ympäristö käsittää myös 30 prosenttia työntekijäkokemuksesta. Sillä tarkoitetaan ympäristöä, jossa työntekijät todellisuudessa työskentelevät. Hyvä fyysinen työskentelytila saa työntekijät tuntemaan itsensä luovemmiksi ja sitoutuneemmiksi. Fyysisen ympäristön kehittämisessä tulisi Morganin mukaan keskittyä erityisesti neljään asiaan, jotka ovat mahdollisuus tuoda ystäviä ja vierailijoita töihin, joustavuuden tarjoaminen, yrityksen arvojen heijastaminen ja useiden työtilavaihtoehtojen tarjoaminen. (Morgan, 2017, ss. 59–60)

IBM Smarter Workforce Institute ja WorkHuman Research Institute (2017, s. 3; 9) määrittelevät työntekijäkokemuksen joukoksi käsityksiä, joita työntekijöillä on kokemuksistaan työssä ja jotka ovat syntyneet heidän vuorovaikutuksestaan yrityksen kanssa. Tutkimuksensa perusteella IBM Smarter Workforce Institute ja WorkHuman Research Institute ovat tunnistaneet kuusi tärkeintä käytäntöä, jotka vaikuttavat työntekijäkokemukseen myönteisesti. Nämä käytännöt ovat luottamus yritykseen, työntekijöiden väliset suhteet, mielekäs työ, tunnustus, palaute ja kasvu, voimaantuminen ja ääni sekä työn ja muun elämän tasapaino.

3.1 Perheystävällisyyden vaikutus työntekijäkokemukseen

IBM Smarter Workforce Institute ja WorkHuman Research Institute (2017, ss. 8–9) ovat määrittäneet työn ja muun elämän tasapainon yhdeksi kuudesta tärkeimmästä käytännöstä, jotka vaikuttavat myönteisesti työntekijäkokemukseen. Heidän tutkimuksessaan 79 prosenttia vastaajista koki, että joustava työaika, joka mahdollistaa perhe- tai muun yksityiselämän vastuiden hoitamisen, vaikuttaa myönteisesti heidän työntekijäkokemuksensa. 77 prosenttia vastaajista koki työntekijäkokemuksen

positiivisemmaksi, kun heillä oli mahdollisuus palautua silloin, kun eivät ole töissä. Erityisesti nuoremmat sukupolvet kokevat työn ja muun elämän tasapainon todella tärkeäksi, minkä vuoksi työhyvinvointiin ja työn ja muun elämän tasapainoon panostaminen tulevat entistä tärkeämmiksi optimaalisen työntekijäkokemuksen kehittämisessä. (Tetzlaff & McLeod, 2016, s. 176)

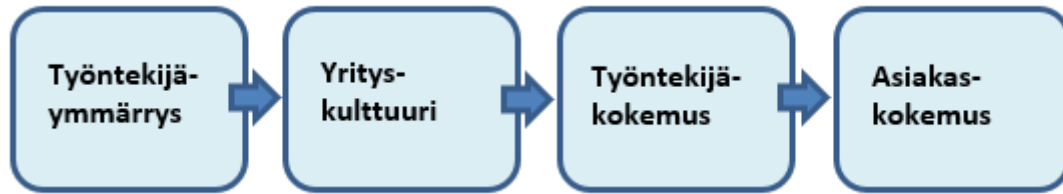
Maylett ja Wride (2017, ss. 26–27) antavat kirjassaan kuitenkin hyvän esimerkin siitä, kuinka yrityksen työn ja muun elämän tasapainoon tähtäävä järjestely voidaan työntekijäkokemuksen kannalta nähdä eri näkökulmista. Heidän esimerkissään on yritys, jossa työn ja muun elämän tasapainottamisen vuoksi saa lähteä joustavasti iltapäivällä kotiin, jotta ehtii esimerkiksi lasten harrastuksiin, kunhan töissä on aina aamuisin viimeistään kello seitsemän. Tällaisen järjestelyn voi kuitenkin työntekijä, joka harrastuksenaan esiintyy iltaisin bändinsä kanssa eri paikoissa, kokea erittäin paljon työn ja muun elämän yhteensovittamista haittaavaksi, koska töissä täytyy olla aamuisin niin aikaisin. Tämä vuoksi työn ja muun elämän yhteensovittamiseen panostamisen ei tulisi olla vain muutamia yleisesti hyväksi ajateltuja käytäntöjä, sillä työntekijöiden kokemukset ja käsitykset ovat erilaisia.

3.2 Myönteisen työntekijäkokemuksen hyödyt

IBM Smarter Workforce Institutun ja WorkHuman Research Institutun (2017, ss. 4–5) tutkimuksen mukaan myönteinen työntekijäkokemus johtaa työntekijöiden parempaan työsuoritukseen, lisääntyneeseen harkinnanvaraiseen panokseen sekä pienempään vaihtuvuuteen. Toisen IBM Smarter Workforce Institutun ja WorkHuman Research Institutun (2018, ss. 2–3) tutkimuksen mukaan myönteinen työntekijäkokemus parantaa myös yrityksen liiketoiminnan tuloksia.

Maylett ja Wride (2017, ss. 19; 23–24) puolestaan mainitsevat, että vaikka asiakas on syy organisaation olemassaoloon, niin menestyvä asiakaskokemus on kuitenkin suoraa lopputulosta yrityksen työntekijöiden asenteista ja käyttäytymisestä, eli työntekijäkokemus on kuin ravinne, joka saa asiakaskokemuksen kukoistamaan. Tästä syystä hyvään asiakaskokemukseen panostaakseen kannattaisi panostaa hyvään työntekijäkokemukseen. Myös Luukka (2019, s. 117) mainitsee työntekijäkokemuksen olevan ”keskeisin

asiakaskokemukseen vaikuttava yksittäinen tekijä”. Alla on kuvattu Leidenschaftin organisaation menestysketjua, jonka mukaan työntekijäkokemus lähtee yrityskulttuurin kautta työntekijäymmärryksestä ja päättyy puolestaan asiakaskokemukseen.



Kuva 5 Organisaation menestysketju (Luukka, 2019)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tapaustutkimuksena, jossa tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelumuotoisia ryhmähaastatteluja. Tapaustutkimuksissa tutkimus keskittyy yhteen yksittäiseen tapahtumaan, rajattuun kokonaisuuteen tai yksilöön ja siinä pyritään tutkimaan niitä niiden luonnollisessa ympäristössä ja kuvailemaan tarkasti tutkittavaa ilmiötä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Opinnäytetyössäni tutkimus onkin keskittynyt juuri HAMKin perheystävällisyyteen ja sen kuvailuun. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ilmiön kuvaamiseen, tulkitsemiseen sekä tulkinnan antamiseen ja sillä tarkoitetaan tutkimusta, joka pyrkii selvittämään asioita ilman määrällisiä keinoja, kuten tilastollisia menetelmiä. Siinä myös pyritään asian syvälliseen ymmärtämiseen. (Kananen, 2014, s. 18) Opinnäytetyössä pyrittiin ymmärtämään työntekijöiden näkemyksiä syvällisemmin kuin, mitä pelkästään kvantitatiivisen tutkimuksen perusteella olisi mahdollisesti ymmärretty. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin toimeksiantajan ehdotuksesta ryhmähaastattelut. HAMKin perheystävällisiä käytäntöjä puolestaan kartoitettiin HAMKin Intran perusteella sekä henkilöstöpäälliköltä asioita tarkentamalla.

Ryhmähaastatteluihin haettiin haastateltavia HAMKin henkilökunnan Yammer-kanavalla. Yammeriin laitettussa hakuilmoituksessa kerrottiin hieman tutkimuksesta sekä mihin materiaalia hyödynnetään. Ryhmiin sopivia työntekijöitä pyydettiin ilmoittautumaan sähköpostitse opinnäytetyön tekijälle. Yammer-ilmoituksessa oli linkki

tietosuojailmoitukseen. Sähköpostitse saatujen ilmoittautumisten jälkeen haasteltavien kanssa sovittiin haastattelujen ajankohdat ja haasteltaville lähetettiin kutsut Teams-kokouksiin. Kutsuissa mainittiin haastatteluun osallistumisen olevan vapaaehtoista ja siihen liitettiin kuva perheystävällisistä käytännöistä sekä tietosuojailmoitus. Haastateltavilta kerättiin ennen haastatteluja suostumukset tutkimukseen osallistumiseen sekä tietosuojailmoituksessa kuvattuun henkilötietojen käsittelyyn. Yhden ryhmähaastattelun kesto oli noin puoli tuntia. Haastattelut pidettiin ja nauhoitettiin Teams-ohjelman välityksellä.

4.1 Ryhmähaastattelut

Haastattelu on tutkimusmenetelmä, jossa tavoitteena on selvittää, mitä henkilöllä tai henkilöillä on mielessään (Eskola & Suoranta, 1998, s. 86). Opinnäytetyössäni tahdoin tutkia, mitä mieltä HAMKin työntekijät ovat HAMKin perheystävällisyydestä ja mitä asioita tulisi heidän mielestään kehittää, minkä takia haastattelu joustavana tutkimusmenetelmänä soveltui hyvin tähän tarkoitukseen. Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä mahdollistaa haastattelijan tekemään tarkennuksia kysymyksiin, pyytää haastateltavilta lisätietoja vastauksista sekä muuten käydä keskustelua (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 85).

Ryhmähaastattelu on haastattelu, jossa on useita haastateltavia ja mahdollisesti useampi haastattelijakin. Ryhmähaastatteluja voidaan käyttää yksilöhaastattelujen sijasta tai niiden kanssa. Ryhmähaastattelussa haastateltavat saavat toisistaan tukea, jolloin esimerkiksi jännittäminen ei niin paljoa rajoita haastattelua. Haastateltavat saattavat ryhmähaastattelussa myös auttaa toisiaan muun muassa muistamaan erilaisia asioita. (Eskola & Suoranta, 1998, ss. 95–96) Etuna on myös se, että siinä saadaan nopeasti tietoa usealta haastateltavalta. Haittana puolestaan voi olla muun muassa se, että ryhmädynamiikka ja valtahierarkia voivat vaikuttaa siihen, kuka puhuu ja mitä sanotaan. Tätä voi haastattelijakin helpottaa kyselemällä kommentteja myös muilta. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 63)

Haastatteluissa eräs etu on se, että haastateltaviksi voidaan valita henkilöitä, jotka kokemustensa puolesta ovat haastatteluun kaikkein sopivimpia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 86). Opinnäytetyössäni haastateltiin neljään eri ryhmään, joiden jäsenillä oli samankaltaiset

elämäntilanteet. Ryhmät pyrittiin valitsemaan niin, että mukaan saatiin ennen kaikkea sellaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä, joilla on läheisiä, joista heidän täytyy pitää huolta. Näin ollen heillä siis myös todennäköisimmin voisi olla työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä haasteita. Ryhmähaastatteluihin valitut ryhmät olivat ”alle 2-vuotiaiden lasten äidit”, ”alle 2-vuotiaiden lasten isät”, ”2-10-vuotiaiden lasten vanhemmat” sekä ”ikäntyvien vanhempien omaiset”. Ryhmissä oli kolmesta neljään vastaajaa.

Haastattelujen aluksi opinnäytetyön tekijä esitteli aiheen haastateltaville, minkä jälkeen henkilöstöpäällikkö keskusteli haastateltavien kanssa teemoista, jolloin opinnäytetyön tekijän oli mahdollista kirjata muistiinpanoja ja huomioita jo tässä vaiheessa.

Opinnäytetyössä ryhmähaastatteluiden toteuttamistavaksi valittiin teemahaastattelu. Teemahaastattelussa haastattelu etenee tutkimuksen viitekehyksen avulla etukäteen muodostettujen teemojen mukaisesti. Teemahaastattelussa ei käytetä yhtä tarkkaan muotoiltuja ja tietyssä järjestyksessä olevia kysymyksiä kuin strukturoiduissa haastatteluissa, mutta haastattelu ei ole kuitenkaan yhtä vapaamuotoista kuin avoimessa haastattelussa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 88; Eskola & Suoranta, 1998, s. 87) Opinnäytetyön ryhmähaastatteluiden teemojen mukaiset, alustavat haastattelukysymykset laativat opinnäytetyön tekijä ja henkilöstöpäällikkö yhdessä, mutta haastatteluissa ei seurattu tarkasti laadittuja kysymyksiä, vaan niissä jätettiin tilaa myös keskustelulle ja kysymysten järjestystä saatettiin muuttaa keskustelun perusteella. Etukäteen laaditut kysymykset toimivat siis alustavana runkona keskustelulle. Teemat olivat HAMKin nykyiset perheystävälliset käytännöt, asenteet ja kokemukset sekä kehitystarpeet- ja ehdotukset.

Haastattelun onnistumiseksi ja ohjaamiseksi keskittymään mahdollisimman hyvin tutkimuksen aiheeseen, on haastateltaville perusteltua toimittaa tietoa, kuten haastattelukysymykset tai aiheet, jo etukäteen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 85). Tutkimuksessani päätin toimittaa haastateltaville kutsun yhteydessä etukäteen tutustuttavaksi kuvan, jossa on esitetty esimerkein erilaisia perheystävällisiä käytäntöjä, jotta haastateltavat ovat haastattelutilanteessa tietoisia, mitä perheystävällisillä käytännöillä tarkoitetaan ja millaisia käytäntöjä on olemassa.

4.2 Laadullinen sisällönanalyysi

Laadullisen aineiston analyysissä tavoitteena on saada aineistoon selkeyttä sekä tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta, eli pyritään saamaan aineisto tiiviimpään muotoon, mutta niin, että informaatioarvo kuitenkin kasvaa, kun hajanainen aineisto saadaan selkeämmäksi. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 138) Teorialähtöinen eli deduktiivinen sisällönanalyysi on analyysitapa, jossa analyysi muodostetaan teorialähtöisesti ja analyysia ohjaa aikaisemman tiedon perusteella muodostettu analyysirunko ja käsitejärjestelmä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 127-131). Sisällönanalyysissä tavoitteena on saada aineisto järjestettyä tiiviiseen ja selkeään muotoon, niin että siitä saadaan tehtyä tiivis kuvaus, jossa on kuitenkin aineiston informaatio tallella (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 117, 122). Tähän myös opinnäytetyössäni pyrittiin. Koodaus tarkoittaa tekstikokonaisuuksien tiivistämistä antamalla niille niiden asiasisältöä kuvaava ilmaisu (Kananen, 2014, s. 100).

Opinnäytetyöni ryhmähaastattelujen jälkeen aineisto litteroitiin nauhoitteilta kirjalliseen, anonymisoituun muotoon Word-dokumenteille. Ryhmähaastatteluista saatua aineistoa käsiteltiin haastatteluiden ryhmäjakojen mukaisesti ryhmä kerrallaan ja vasta lopuksi ryhmiä vertailtiin toisiinsa. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin liittyviä vastauksia kerättiin taulukkoon eri teemojen alle aiemmin haastatteluihin määriteltyjen teemojen mukaisesti, mitkä olivat HAMKin nykyiset perheystävälliset käytännöt, asenteet ja kokemukset sekä kehitystarpeet ja -ehdotukset. Poimitut vastaukset myös koodattiin taulukkoon lyhyempään muotoon. Tämän myötä oli helpompi tarkastella, mitkä vastauksista saivat haastateltavien keskuudessa eniten kannatusta, kuten minkä tyyppisiä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä HAMKissa vaikuttaisi työntekijöiden näkökulmasta eniten olevan näkyvillä heille, minkä tyyppisiä he eniten arvostavat, millaiseksi asenteet ja ylipäänsä HAMKin perheystävällisyys useimmiten koetaan, mitkä asiat kaipaivat eniten kehittämistä, sekä vertailla eri ryhmien vastauksia keskenään. Näin tutkittavista asioista saatiin muodostettua tiiviimmät kuvaukset. En kuitenkaan tahtonut esittää haastatteluiden vastauksia niin tiivistetysti kuin olisi ollut mahdollista, jotta tuloksiin jäisi enemmän informaatiota ja ne olisivat siten helpommin ja monipuolisemmin hyödynnettävissä toimeksiantaja HAMKin arkiystävällisyyden kehitystyössä. Kehitystarpeet- ja ehdotukset luokittelin kuitenkin selkeyden vuoksi eri kategorioihin.

5 TULOKSET

Tuloksissa esitetään ensin HAMKin henkilöstö-Intran avulla kerättyjä HAMKin perheystävällisiä käytäntöjä, joita on täydennetty henkilöstöpäällikkö Henna Tanhuanpään kanssa 18.5.2021 käydyn keskustelun ja Sivistystyönantajien työehtosopimuksesta tehtyjen tarkennusten perusteella, ja tämän jälkeen ryhmähaastatteluista saatuja tuloksia haastattelujen teemojen mukaisesti jaoteltuina (HAMK, Intra, n.d.; Tanhuanpää, 2021; Sivistystyönantajat ry., 2020).

5.1 HAMKin perheystävälliset käytännöt

HAMKin perheystävällisiin käytäntöihin kuuluvat muun muassa erilaiset joustavat työjärjestelyt. HAMKissa on käytössä useilla työntekijöillä liukuva työaika, joka on ollut nyt korona-aikaan vielä entistä joustavampi, kun työtä on ollut mahdollista tehdä halutessaan myös iltaisin ja viikonloppuisin. Joustavampi malli on voimassa vielä toistaiseksi, kun tulevaisuudesta ei ole vielä varmuutta koronaa ajatellen. Liukuvan työajan järjestely mietitään siis tilannekohtaisesti ja tulevaisuudessakin saatetaan mahdollisesti tarvita enemmän joustavuutta. Liukuvassa työajassa tunteja voi kertyä säästöön tai ne voivat mennä hieman miinuksellekin. HAMKissa on mahdollista yksilöllinen, joustava sopiminen esihenkilön kanssa liukumiin liittyen, esimerkiksi saldoon kertyneiden tuntien käyttämisestä kokonaisen päivän pituiseen vapaaseen tai mahdollisuudesta poistua kesken työpäivän liukumien puitteissa asioille. Opettajien työajasta vähintään 28 prosenttia on sitomatonta työaika, jolloin opettaja saa itse määrätä työn ajan ja paikan (Sivistystyönantajat ry., 2020, s. 143).

HAMKissa on mahdollista hyvissä ajoin suunniteltuna sopia osa-aikaisesta työskentelystä. Myös lyhennetty työaika eli osittainen hoitovapaa on tietenkin käytössä, jolloin on mahdollista lyhentää joko työpäivien pituutta, eli tehdä esimerkiksi kuusituntisia työpäiviä, tai työviikon pituutta, jolloin voi olla esimerkiksi perjantait pois. Neuvolakäynnit on HAMKissa mahdollistettu työajalla tehtäviksi niin lapsen äidille kuin toiselle vanhemmallekin. Työehtosopimuksen mukaisesti myös tiettyjen lääkärikäyntien hoitaminen on työntekijöille mahdollista työajalla (Sivistystyönantajat ry., 2020, s. 22).

Etätyötä on mahdollistettu HAMKissa koronatilanteen vuoksi entistä enemmän ja jatkossa, koronatilanteen jälkeen siitä tullaan todennäköisesti sopimaan joustavasti etätyösopimuksella niiden henkilöiden kanssa, joille se toimenkuvan puolesta on mahdollista. HAMKissa pyritään työt jakamaan tasapuolisesti ja sen toteuttamisen avuksi on käytössä joillakin tiimeillä esimerkiksi ryhmäkehityskeskusteluja. Kokoukset pyritään järjestämään tiimikohtaisesti kaikille sopivaan aikaan. Epämuodollisena käytänteenä on käytössä myös kalenterivarausten teko itselleen niihin ajankohtiin, joihin ei toivo muiden laittavan kalenterivarausta.

HAMKin työn ja perheen yhteensovittamista tukeviin vapaajärjestelyihin kuuluvat muun muassa perhevapaat, kuten äitiysvapaa, joka on palkallista 72 arkipäivän ajan, isyysvapaa, joka on palkallista kuuden arkipäivän ajan, vanhempainvapaa, adoptiovanhemman vanhempainvapaa, joka on palkallista 72 arkipäivän ajan, hoitovapaat, sekä lisäksi vuorotteluvapaa ja opintovapaa. Lapsen sairastuessa on mahdollista jäädä tilapäiselle hoitovapaalle, joka on palkallista kolmen päivän ajan. (Sivistystyönantajat ry., 2020, ss. 23-25) Käytössä on myös poissaolo pakottavista perhesyistä, joka on palkaton, mutta ei vähennä vuosilomapäiviä. Tarvittaessa on mahdollista saada myös palkatonta vapaata. HAMKissa tehtiin tänä vuonna paikallinen sopimus mahdollisuudesta vaihtaa lomarahaa vapaapäiviksi, mikä helpottaa esimerkiksi uusien työntekijöiden tilannetta, joille ei ole vielä lomaa ehtinyt juuri kertyä. Lisäksi HAMKissa pyritään mahdollistamaan loma-ajat koulujen lomien aikaan tai muuten työntekijän toiveiden mukaisesti. Lomapäiviä, joita ei ehdi pitää esimerkiksi ennen perhevapaita, on mahdollista siirtää säästöön säästövapauksiksi.

Muita HAMKin työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä ovat Intrassa käytännöistä tiedottaminen ja ohjeistaminen, työtyytyväisyyskyselyt sekä jaksamista tukevat koulutukset työntekijöille, kuten ”aivotyön ergonomia” -kokonaisuus, johon kuului muiden materiaalien ohella työpajoja henkilökunnalle, ”Academy of Brain” -koulutus sekä erilaiset ”HAMK100” -koulutukset. Työtyytyväisyyskyselyjä tehdään HAMKissa joka toinen vuosi isompi kysely sekä neljä kertaa vuodessa pienempi pulssikysely työterveyshuollon toimesta. Näin HAMKissa pystytään seuraamaan paremmin muun muassa työntekijöiden kuormittuneisuutta. HAMKissa on laaja työterveyshuolto, joka tarjoaa jaksamisen tueksi muun muassa Mielen Chatin ja Mielen Sparrin matalan kynnyksen palvelut.

Hämeenlinnan korkeakoulukeskuksen liikuntapalvelut, kuten kuntosali, on koko henkilökunnan käytettävissä, mikä myös osaltaan tukee työntekijöiden jaksamista. Riihimäellä, Forssassa ja Valkeakoskella puolestaan henkilöstö saa alennusta uimahallien sekä niiden kuntosalien käytöstä. Mökkejä on mahdollista vuokrata HAMKilta esimerkiksi perheen kanssa lomailua varten. Perheystävällisenä tapahtumana HAMKissa järjestetään ”lapsi töihin” -päivää. Lasten puhelinsoittoihin on myös hyväksyttävää vastata työajalla.

5.2 Perheystävällisyys HAMKin työntekijöiden näkökulmasta

Ryhmähaastatteluissa käsiteltiin HAMKin perheystävällisyyteen liittyen kolmea eri teemaa, jotka olivat nykyiset perheystävälliset käytännöt, asenteet ja kokemukset sekä kehitystarpeet ja -ehdotukset. Seuraavassa onkin käsitelty tuloksia jaoteltuna kyseisten teemojen mukaisesti.

5.2.1 Nykyiset perheystävälliset käytännöt

”Alle 2-vuotiaiden lasten äidit” -ryhmässä HAMKin nykyisistä perheystävällisistä käytännöistä tunnistettiin ja tuotiin hyvinä esiin muun muassa neuvolakäynnit työajalla, perhevapaista tiedottaminen ja tarvittaessa palkanlaskijoilta saatava apu, jos tietoa ei muuten löydy, liukuva työaika, etätyö, osittaisen hoitovapaan mahdollisuus sekä ”lapsi töihin” -päivä. Ryhmässä tuli myös mainintoja, että nykyisten käytäntöjen ansiosta kaikki on sujunut hyvin ja on saatu kaikki tarvittava. Erityisesti liukuva työaika ja etätyö saivat ryhmässä arvostusta ja niiden todettiin auttavan asioiden hoitamisessa.

”Alle 2-vuotiaiden lasten isät” -ryhmässä HAMKin nykyisistä perheystävällisistä käytännöistä kehuttiin ylipäänsä joustavuutta. Liukuva työaika on mahdollistanut esimerkiksi neuvolaan menon tai lapsen päiväkodista hakemisen kesken työpäivän ja esimerkiksi opetuksessa on saanut sovittua omaan tilanteeseen sopivan työkuorman ja työn teon ajankohdan. Myös etätyötä arvostettiin, kun on voinut olla kuitenkin tavallaan paikalla lapsen ollessa pieni, vaikka onkin töitä tehnyt.

”2-10-vuotiaiden lasten vanhemmat” -ryhmässä nykyään HAMKissa käytössä oleviksi perheystävällisiksi käytännöiksi tunnistettiin etätyö, joka on tullut käyttöön erityisesti nyt

koronatilanteen aikana ja jonka mainittiin usealta taholta helpottavan arkea paljon, sekä työaikojen joustavuus. Työaikojen joustavuudenkin todettiin olevan erityisesti koronatilanteen aikana erityisen hyvä, kun on voinut tarvittaessa iltaisin jatkaa töitä, jos päivällä on tullut esimerkiksi keskeytyksiä paljon. Haastatteluissa tuli ilmi, että jo ylipäänsä tieto siitä, että joustoja on käytettävissä, koetaan tärkeäksi, vaikka niitä ei välttämättä ikinä käyttäisikään. Myös luottamus oman tiimin ja esihenkilön kesken sekä se, että annetaan omaan työhön liittyen vapautta ja vastuunottoa, koettiin tärkeiksi, sillä ne auttavat jaksamaan paremmin ja selviämään paremmin erityisesti korona-ajan yli.

Nykyisistä käytännöistä näkyviksi mainittiin ”ikäntyvien vanhempien omaiset” -ryhmässä muun muassa liukuva työaika, joustava sopiminen liukumien käytöstä ja poissaoloista, vuosilomapäivien tai kompensatiosaldon käyttö menoihin sekä palkattomien vapaiden saaminen helposti tarvittaessa. Eniten kiitosta sai liukuva työaika sekä joustavuus sen käytöstä sekä poissaoloista sopimisessa. Näiden avulla haastateltavat ovat pystyneet hyvin järjestelemään niin ikääntyvään vanhempaan liittyviä kuin muitakin menojaan, niin että töistä on voinut poistua hetkeksi kesken päivän tai olemaan mahdollisesti koko päivän pois. Korona-aikana käytössä olleen laajemman liukuman mainittiin myös olleen hyvä asia työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta.

Kaikkia ryhmiä vertailtaessa HAMKin nykyisistä perheystävällisistä käytännöistä kaiken kaikkiaan tunnustettiin ja arvostettiin erityisesti etätöitä, liukuvaa työaika sekä ylipäänsä joustavuutta, eli joustavia työjärjestelyjä. Ryhmät eivät siis tässä juurikaan eronneet toisistaan. Vapaajärjestelyistä nousi esiin mahdollisuus vuosilomapäivien, kompensatiosaldon ja palkattoman vapaan käyttöön tarvittaessa. Muita haastateltaville näkyviä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä olivat luottamus ja vapaus omaan tekemiseen, tiedotus ja ohjeistus perhevapaista sekä ”lapsi töihin” -päivä.

5.2.2 Asenteet ja kokemukset

”Alle 2-vuotiaiden lasten äidit” -ryhmässä HAMK koettiin perheystävälliseksi, mutta todettiin sen olevan varmaan myös hyvin yksikkö- ja esihenkilökohtaista ja että joissain yksiköissä siihen ei ehkä olla niin hyvin totuttu, jos kyseisessä yksikössä ei ole ollut paljon perhevapaille

jääviä. Ryhmässä pääasiassa kuitenkin oli hyvät kokemukset oman työyhteisön perheystävällisyydestä ja mainittiin ainakin oman lähiesihenkilön olevan perheystävällinen.

”Alle 2-vuotiaiden lasten isät” -ryhmässä työyhteisö ja esihenkilöiden toiminta ja asenne koettiin pääsääntöisesti perheystävälliseksi. Esihenkilöiden puolesta oli usein kannustettu jäämään pidemmillekin perhevapaille, mutta esiin tuli myös, että työkuorman ja työn luonteen vuoksi sen ei aina koettu olevan kuitenkaan mahdollista. Tällöinkin kuitenkin uskottiin, että esihenkilö olisi varmaankin tällaisessa hankalassa tilanteessakin suhtautunut kohtuullisen positiivisesti, vaikkakaan ei niin kannustavasti, koska hänelle olisi varmaankin tullut myös hätä, kuinka työt saadaan hoidettua. Ryhmässä tuli myös ilmi, että työyhteisössä ei aina ymmärretty, että isänkin tapauksessa perhevapaalle jäänti voi tarkoittaa pidempää vapaata, vaan ennakko-oletus oli, että pidetään vain lyhyt isyysvapaa.

”2-10-vuotiaiden lasten vanhemmat” -ryhmässä tuli usea maininta, että oma tiimi ja oma esihenkilö ovat perheystävällisiä, mutta koko organisaation tasolla HAMKista ei oikein osattu sanoa, onko se perheystävällinen. Syitä tähän olivat muun muassa, ettei tiedotus ole ollut niin kattavaa, organisaatiotasolla ei niinkään kannusteta joustojen käyttämiseen ja ettei tiedetä, miten asiat oman tiimin ulkopuolella ovat. Ryhmässä mietittiin, onko perheystävällisyys HAMKissa enemmänkin yksikkö- ja esihenkilökohtaista. Haastattelussa kuitenkin mainittiin, että ylemmältä tasolta on omalla esimerkillä annettu kuva, että perhe saa näkyä työpaikalla ja esimerkiksi lapsen puheluun voi hyvin vastata.

”Ikääntyvien vanhempien omaiset” -ryhmässä koettiin, että HAMK on perheystävällinen tai että HAMK on ainakin yksityisen sektorin yrityksiä perheystävällisempi. Työyhteisön asenteista ryhmässä tuli mainintoja, että työkaverit ovat olleet tukevia ja omat esihenkilöt ovat olleet perheystävällisiä. Työkaverit ovat muun muassa suhtautuneet hyvin joustavasti, jos on joutunut olemaan pois ikääntyvän vanhemman vuoksi, ja töissä on voinut puhua työkavereiden kanssa elämäntilanteestaan. Esiin tuotiin kuitenkin yleisemmällä tasolla ajateltuna sekin, että jos joutuisi olemaan pois ikääntyvästä vanhemmasta huolehtimisen vuoksi, niin siitä muille mahdollisesti aiheutuneen kuormituksen vuoksi kaikki eivät välttämättä olisi asiasta mielissään. Ajateltiin, että lapsen takia poissaolot ymmärretään ehkä hieman paremmin, koska niistä puhutaan enemmän.

Kaikkien ryhmien keskuudessa HAMK useimmiten koettiin perheystävälliseksi, mutta esiin tuotiin useasti näkökulma, että perheystävällisyys on enemmänkin tiimi- tai esihenkilökohtaista, eikä aina koko organisaation perheystävällisyydestä niinkään osattu sanoa, sillä asiasta ei ole niin paljon tiedotettu tai perheystävällisiä käytäntöjä varsinaisesti kirjattu mihinkään. Omat tiimit ja esihenkilöt koettiin kuitenkin lähes aina perheystävällisiksi ja ylemmältäkin tasolta oli tullut toiminnan esimerkin kautta esiin, että perhe saa näkyä töissä. Tässäkään osa-alueessa ei siis juuri ollut eroa eri ryhmien kesken. Työyhteisöön liittyen tuli kuitenkin ilmi ”alle 2-vuotiaiden lasten isät” -ryhmässä, että isien pidemmälle perhevapaalle jäämistä ei aina ymmärretä mahdollisesti pidempänäkin vapaana, vaan ennako-oletuksena on, että isät ovat poissa vain lyhyemmän isyysloman ajan.

5.2.3 Kehitystarpeet ja -ehdotukset

”Alle 2-vuotiaiden lasten äidit” -ryhmässä haasteena tuli ilmi erityisesti sijaisjärjestelyjen huomiointi, kuten kuinka saada tieto siirtymään sijaiselle, jos sijaisuus alkaa samaan aikaan, kun jää itse pois, kuinka huolehditaan, ettei työntekijä joudu osa-aikatyötä tehdessään tekemään 100 prosentin työmäärää 50 prosentin palkalla, sekä kuinka mahdollistettaisiin osa-aikainen hoitovapaa helpommin myös opettajille. Kehitysehdotuksina tulivat muun muassa prosessikuvauksen tekeminen perhevapaalle jäännistä, jotta tiedettäisiin, mitä asioita tulee hoitaa ja milloin, sekä erilaisten perheystävällisten toiminta- ja työskentelyvaihtoehtojen ylös kirjaaminen, jotta tiedettäisiin, mitä vaihtoehtoja on olemassa. Ennen perhevapaalle jääntiä ryhmän mukaan olisi hyvä käydä keskustelu esihenkilön kanssa, esimerkiksi yksinkertaisen keskustelupohjan avulla, jotta tiedettäisiin muun muassa, kuinka työntekijä toivoisi yhteyttä pidettävän perhevapaan aikana. Ryhmässä mainittiin myös perhevapaalta paluun huomiointi, kuten että palatessa olisi hyvä olla jonkinlainen perehdytys, koska järjestelmät ja muut asiat voivat muuttua niin nopeasti. Yksi monen mainitsema kehitysehdotus oli myös etätöiden lisääminen ja lisäksi mainittiin, että lapsille voisi olla kesälomien aikaan toimintaa päivisin, esimerkiksi edes viikon pituinen jakso.

”Alle 2-vuotiaiden lasten isät” -ryhmässä haasteeksi koettiin synnytykseen ja perhevapaalle lähteminen lyhyellä varoitusajalla. Tähän avuksi ehdotettiin rekrytoinnin ja etukäteisjärjestelyiden kehittämistä nopeampaan ja ennakoivampaan suuntaan. Moni kannatti esiin tuotua ajatusta esihenkilön ja työntekijän välisestä keskustelusta

mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen perhevapaalle jääntä, jonka myötä asioiden järjestely olisi helpompaa. Sijaisjärjestelyihin olisi tärkeää panostaa niin työntekijän oman poisjäännin helpottamiseksi kuin myös sijaisen kuormituksen helpottamiseksi. Myös työkuorman ja sen kokonaisuuden epäselvyyden todettiin olevan haaste pidemmälle perhevapaalle jäämisen kannalta. Tähän kehitysehdotuksena tuli parempi työn vuositason kokonaissuunnittelu, jolloin kokonaisuus olisi selkeämpi myös esihenkilölle ja töiden suunnittelu helpompaa. Lisäksi mainittiin, että olisi hyvä oppia pois asenteista, että äiti on aina se, joka jää pois ja isän tulisi mennä töihin, sekä, että kerhotoiminta voisi olla hyvä idea. Kerhotoiminnan voisi esimerkiksi liittää julkiseksi osaksi perustoimintaa, jolloin sen avulla saataisiin kuvattua ja tuotua näkyville HAMKin perhekeskeisyyttä.

”2-10-vuotiaiden lasten vanhemmat” -ryhmässä toivottiin, että koronatilanteen aikana olleita joustoja olisi mahdollista käyttää korona-ajan jälkeenkin, esimerkiksi että töitä voisi tarvittaessa tehdä osittain illalla tai että edes kesäaikana olisi positiivisempi suhtautuminen etätöihin, sillä joustojen koettiin vähentävän stressiä ja olevan muutenkin henkisesti tärkeä asia. Ryhmässä todettiin, että joustoja voisi kirjata jotenkin aukikin ja niistä tiedottaa paremmin, jotta organisaatiossa olisi tasapuolisemmat mahdollisuudet niiden käyttämiseen tai että perheystävälliset käytännöt kirjattaisiin osaksi tasa-arvosuunnitelmaa, etteivät ne olisi niin esihenkilökohtaisia ja riippuvaisia siitä, millainen esihenkilö itsellä sattuu olemaan. Perheystävällisten käytäntöjen auki kirjoittamisen ajateltiin siten myös tukevan esihenkilöiden toimintaa, kun heilläkin olisi tietyt ohjenuorat. Perheystävällisyyden voisi ottaa myös osaksi esihenkilöiden kouluttamista ja painottaa siinä ohjenuorien lisäksi myös empaattista suhtautumista eri elämäntilanteisiin. Tasa-arvon kannalta ryhmässä nähtiin tärkeäksi kehityskohteeksi miettiä perhevapaiden tasapuolisuutta isien ja äitien välillä ja panostaa tiedottamisella myös isien perhevapaille kannustamiseen.

”2-10-vuotiaiden lasten vanhemmat” -ryhmässä nostettiin kehitysehdotukseksi myös mahdollisuus sairaan lapsen hoitopalveluun, joka voisi olla työnantajalle jopa kannattavaa, kun korkeapalkkainen asiantuntija ei joutuisi jäämään itse hoitamaan sairasta lastaan. Tässä tuotiin ilmi sekin näkökulma, että etenkin asiantuntijatyötä tekevillä ei välttämättä ole ketään sijaista, joka pystyisi hänen työnsä tekemään poissaolon aikana. Lisäksi ryhmässä oli kehitysehdotuksena osa-aikaisuuden mahdollisuudesta paremmin tiedottaminen, ja myös tämä voisi olla työnantajan kannalta edullista, kun asiantuntijan osaaminen olisi kuitenkin

saatavilla. Vauvapakkaus oli myös esiin tullut kehitysehdotus ja sen ajateltiin olevan helppo keino brändäyksessä ja positiivisen näkyvyyden saamisessa. Muiksi kehitysehdotuksiksi mainittiin HAMKin tilojen käyttö esimerkiksi lasten syntymäpäiväjuhliin, mikä sai paljon kannatusta ryhmässä, isovanhempainvapaa, palkallinen vapaa lasten koulun aloituspäivänä sekä keskustelumallipohjat perhevapaalle lähtöön ja paluuseen. Toivottua oli myös kesäkerho lapsille kesälomien aikaan tai ainakin tiedottamista, jos alueella on jotain vastaavia ulkopuolisen tahon järjestämiä kerhoja.

”Ikääntyvien vanhempien omaiset” -ryhmässä ilmi tulleita kehitysehdotuksia olivat muun muassa muiden kuormittumisen huomioiminen, esimerkiksi sijaisjärjestelyin, jos joku joutuu olemaan pois töistä, laajempien liukumien käyttö korona-ajan jälkeenkin, sekä etätyö tai lyhennetty työaika omaisen hoitamisen helpottamiseksi. Lyhennettyyn työaikaan liittyen tosin todettiin, että jo nykyäänkin saa hyvin haettua osa-aikaisuutta. Myös henkinen kuormitus olisi hyvä huomioida työnantajan puolelta, sillä ikääntyvistä vanhemmista huolehdittaessa henkinen puoli voi olla paljon raskaampi kuin pienten lasten kanssa. Ryhmässä esiin tuli, että perheystävällisiä käytäntöjä ei löydy kirjattuna mihinkään ja tiedotuksessa voisi ottaa enemmän mukaan myös ikääntyvistä vanhemmista ja muista huolta pitävien näkökulmaa, ettei olisi niin lapsipainotteista, jonka tosin myös mainittiin olevan tärkeää. Lisäksi todettiin, että tasapuolisuus olisi hyvä huomioida muutenkin pienten lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien välillä, esimerkiksi lyhyt vapaa pakottavista perhesyistä voisi olla palkallinen, sillä pienten lasten vanhemmillekin on palkallinen tilapäinen hoitovapaa.

Kaiken kaikkiaan haastatteluista saatiin todella paljon ja monipuolisesti erilaisia kehitysehdotuksia. Tein saatujen kehitysehdotusten perusteella alla olevan taulukon, jossa eniten mainitut ja kannatetut on luokiteltu omiksi ryhmikseen ja loput omaksi ryhmäkseen. Ryhmät eivät kuitenkaan ole taulukossa järjestyksessä sen mukaan, mikä sai eniten kannatusta. Kehitysehdotusten mukaan perheystävällisistä käytännöistä tulisi olla paremmin tietoa saatavilla. Sitä voitaisiin kehittää esimerkiksi käytäntöjen auki kirjaamisella, esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan, tiedottamiseen panostamalla sekä esihenkilöitä kouluttamalla. Myös laajempia joustoja toivottiin vielä korona-ajan jälkeenkin, kuten laajemmat työaikojen joustot ja enemmän etätyötä. Lisäksi ehdotettiin, että loma-aikoina voisi olla positiivisempi suhtautuminen etätyön tekemiseen ja että iäkästä omaista hoitaessa

voisi mahdollisesti tehdä etätöitä tai lyhennettyä työaikaa. Myös sijaisjärjestelyihin toivottiin parannusta, kuten rekrytoinnin kehittämistä nopeammaksi ja ennakoivammaksi, tiedonsiirron parantamista sijaisen ja sijaistettavan välillä, osa-aikatyön tekemisen helpottamista sijaisjärjestelyjen avulla sekä sijaisen hankkimista poissaolojen ajaksi, jotta ei kuormita niin muuta tiimiä. Lisäksi mainittiin, että tulisi huomioida, että osa-aikaisen työntekijän palkka ja työn määrä kohtaavat.

Kehitystarpeita tuli ilmi myös tasapuolisuuteen ja tasa-arvoon liittyen, kuten tasapuolisuuden huomiointi lapsiperheiden ja muiden välillä, ikääntyvistä vanhemmista huolehtivien työntekijöiden tilanteen parempi huomiointi, tasa-arvon huomiointi perhevapaissa, isille suunnatun perhevapaisiin liittyvän tiedotuksen parantaminen, isien synnytykseen ja perhevapaalle lyhyellä varoitusajalla lähtemisen helpottaminen sekä poisoppiminen oletuksesta, että äidit jäävät aina kotiin hoitamaan lapsen ja isän tulisi mennä töihin. Perhevapaalle lähdön ja sieltä paluun todettiin myös monissa vastauksissa kaipaavan kehittämistä. Kehitysehdotuksiksi mainittiin keskustelut ennen ja jälkeen perhevapaiden, joissa voisi käyttää esimerkiksi valmiita mallipohjia, prosessikuvaus Intraan perhevapaalle jäämisestä, töiden vuositason suunnittelu niin, että lähtö olisi tarvittaessa helpompaa, sekä sijaisjärjestelyistä ajoissa huolehtiminen.

Yhdeksi useasti kannatetuksi osa-alueeksi nousi kesäajan toiminta lapsille. Tähän liittyen kehitysehdotuksia olivat kesäkerhon järjestäminen, johon lapsen voisi tuoda joko työpäivän ajaksi tai sitten oman loman aikanakin, kesäkerho, joka olisi osa HAMKin toimintaa ja sitä voisi hyödyntää myös perheystävällisen imagon luomisessa sekä alueen muiden tahojen järjestämästä lasten kesätoiminnasta tiedottaminen. Muita kehitysehdotuksia olivat HAMKin tilojen vuokraus juhliä varten, lapsen saaneiden työntekijöiden muistaminen, palkallinen vapaa lapsen koulun aloituspäivänä, palkallinen vapaa pakottavista perhesyistä, palkallinen isovanhempainvapaa, sairaan lapsen hoitopalvelu sekä yhteystietojen poistaminen julkisilta sivuilta perhevapaiden ajaksi.

Taulukko 1 Kooste kehitystarpeista- ja ehdotuksista

Paremmiin tietoa perheystävällisistä käytännöistä	-käytäntöjen auki kirjaaminen -enemmän tiedottamista käytännöistä -käytäntöjen kirjaaminen tasa-arvosuunnitelmaan -esihenkilöille koulutusta käytännöistä
Laajemmat joustot (korona-ajan jälkeekin)	-laajemmat työaika- ja joustot -enemmän etätöitä -loma-aikoina positiivisempi suhtautuminen etätöihin -etätömahdollisuus iäkästä omaista hoidettaessa -lyhennetty työaika iäkästä omaista hoidettaessa
Paremmat sijaisjärjestelyt	-rekrytoinnin kehittäminen nopeammaksi ja ennakoivammaksi -tiedon siirron parantaminen sijaisen ja sijaistettavan välillä -osa-aikatyön tekemisen helpottaminen sijaisjärjestelyjen avulla -huomiointi, ettei osa-aikatyössä joutuisi tekemään täyden työajan töitä osa-ajan palkalla -sijainen lyhyempienkin poissaolojen ajaksi, jotta muu tiimi ei kuormitu niin paljon
Tasapuolisuuden ja tasa-arvon huomiointi	-tasapuolisuuden huomiointi lapsiperheiden ja muiden välillä -ikäntyvistä vanhemmista huolehtivien työntekijöiden tilanteen parempi huomiointi -enemmän tiedotusta ja kannustusta isien perhevapaiden käyttöön liittyen -tasa-arvon huomiointi perhevapaissa -isien synnytykseen/perhevapaalle lyhyellä varoitusajalla lähtemisen helpottaminen -poisoppiminen olettamuksesta, että äidit aina hoitavat lapsen ja isät menevät töihin
Perhevapaalle lähdön ja perhevapaalta paluun helpottaminen	-keskustelu perhevapaalle jäädessä (suunnitelmat, yhteydenpito, töiden järjestely) -keskustelu perhevapaalta palatessa (perehdytyksen tarve, osa-aikajärjestelyt) -mallipohja avuksi keskusteluihin -Intraan prosessikuvaus perhevapaalle jäämisestä -töiden vuositason suunnittelu niin, että lähtö olisi tarvittaessa helpompaa -sijaisjärjestelyistä huolehtiminen ajoissa
Kesäajan toimintaa lapsille	-kesäkerho lapsille työpäivän ajaksi -kesäkerho, johon voi tuoda lapset loman aikanakin -kesäkerho osaksi HAMKin toimintaa ja sen hyödyntäminen imagon luonnissa -alueen kesätoiminnasta tiedottaminen
Muita	-HAMKin tilojen vuokraus juhliä varten -lapsen saaneiden työntekijöiden muistaminen esim. vauvapakkauskella -palkallinen vapaa lapsen koulun aloituspäivänä -palkallinen vapaa pakottavista perhesyistä -palkallinen isovanhempainvapaa -sairaan lapsen hoitopalvelu -yhteystietojen poistaminen julkisilta sivuilta perhevapaiden ajaksi

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Perheystävällisyys näkyy HAMKissa melko monipuolisesti verrattaessa teoriaosuudessa mainittuihin työn ja perheen yhteensovittamista tukeviin käytäntöihin, kuten joustavina työaika- ja työjärjestelyinä, vapaajärjestelyinä sekä muina työn ja perheen yhteensovittamista tukevin järjestelyinä, mutta hoivaetuisuuksia tai -järjestelyitä ei tunnustettu lainkaan. Tämän vuoksi hoivaetuisuuksia ja -järjestelyitäkin voisi ehkä tarkastella tarkemmin ja miettiä, olisiko jokin kyseessä olevista järjestelyistä HAMKille sopiva.

Haastattelujen perusteella esimerkiksi kesäajan toiminta työntekijöiden lapsille voisi olla ainakin pidetty vaihtoehto HAMKin työntekijöiden keskuudessa. Mielestäni HAMKin nykyisistä perheystävällisistä käytännöistä tulee ilmi, että HAMKissa on jo panostettukin perheystävällisyyteen, sillä käytössä on hieman epätavallisempiakin järjestelyjä, kuten mahdollisuus vaihtaa lomarahaa vapaaksi ja neuvolakäynnit työajalla niin äidille kuin toiselle vanhemmalle.

Niin teoriaosuudessa (Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 18) kuin myös haastatteluissa tuli ilmi, että joustavat työaikajärjestelyt ovat työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta erityisen tärkeitä, joten niihin olisi mielestäni tärkeää panostaa mahdollisuuksien mukaan, kun haastattelujen kehitysehdotuksissakin tuli esiin toiveita laajempien joustojen jatkamisesta korona-ajan jälkeenkin. Etätyö oli työaikajoustojen lisäksi haastatteluissa tärkeäksi koettu jousto. Nyt kun HAMKissa on kokeiltu koronan aiheuttamien poikkeusolojen ajan laajempia joustoja, niin voisi olla hyvä hetki tarkastella, kuinka nämä laajemmat joustot ovat toimineet HAMKissa niin työnantajan kuin työntekijöiden näkökulmasta. HAMKissa onkin kyllä tehty juuri esihenkilöille opas uuteen arkeen palaamiseen, joka ohjeistaa yhteisten pelisääntöjen luomiseen yhdessä työntekijöiden kanssa.

HAMKin nykyisiä perheystävällisiä käytäntöjä ei kovin paljon erilaisia tullut ilmi haastatteluissa, mikä ehkä kertoo siitä, ettei niistä tiedetä tai sitten niitä ei osata vielä mieltää perheystävällisiksi käytännöiksi. Tämän vuoksi perheystävällisten käytäntöjen auki kirjaamiseen ja niistä tiedottamiseen voisi olla mielestäni hyvä panostaa, sillä se on myös kohtuullisen edullinen keino työnantajalle. Myös haastatteluiden kehitysehdotuksissa käytäntöjen auki kirjaaminen ja niistä tiedottaminen nähtiin tärkeäksi. Nykyisistä käytännöistä arvostetuimmiksi nousivat jo edellä mainitut joustavat työjärjestelyt, kuten työaikojen joustot, etätyö ja joustavuus ylipäänsä liukumien käytöstä ja poissaoloista sovittaessa. Haastatteluiden mukaan HAMK koettiin pääasiassa perheystävälliseksi, mutta usein mainittiin, että oma esihenkilö ja tiimi ovat perheystävällisiä, mutta koko HAMKista organisaationa ei niinkään osattu sanoa. Myös tämän vuoksi perheystävällisistä käytännöistä voisi olla hyvä tiedottaa enemmän. Teoriaosuudenkin mukaan (Kokko, 2013, s. 9) tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun vuoksi samanlaisessa tilanteessa oleville työntekijöille tulisi olla samanlaiset joustot käytössään ja pelisäännöistä tulisi tiedottaa

avoimesti. Tiedotuksen parantamisen on myös todettu olevan yksi tärkeimmistä perheystävällisyyden kehittämiskeinoista. (Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 58)

HAMKissa käytetään perheystävällisyyden sijasta käsitettä ”arkiystävällisyys”, jolloin tarkastelussa onkin paremmin mukana myös perheettömät, sillä haasteita työn ja muun elämän yhteensovittamiseen voivat tuoda myös esimerkiksi harrastukset, opiskelu työn ohessa sekä lemmikit ja kotieläimet. Haastatteluiden kehitysehdotusten perusteella tasa-arvon ja tasapuolisuuden huomioimisen vuoksi tulisi alkaa kiinnittämään huomiota lapsiperheiden lisäksi enemmän myös ikääntyvien vanhempien omaisiin ja muihin, sekä muuttamaan ajattelua vielä enemmän pois siitä, että äidit jäävät aina kotiin hoitamaan lasta ja isien tulisi mennä töihin. Tasapuolisuuden huomioinnilla voitaisiin mahdollisesti ehkäistä perheellisten ja perheettömien vastakkainasettelua, mitä jo käsitteen ”arkiystävällisyys” käyttö mielestäni hyvin ehkäisee. Kehitysehdotuksista monet olivat sellaisia, jotka tukevat sinänsä monissa erilaisissa elämäntilanteissa olevien työn ja muun elämän yhteensovittamista, kuten laajemmat joustot, paremmat sijaisjärjestelyt sekä parempi tiedonsaanti perheystävällisistä käytännöistä. Yksinkertaisia ja edullisia kehitysehdotuksia, kuten esimerkiksi esiin tulleita perhevapaalle lähtöön ja sieltä paluuseen liittyviä ehdotuksia, voisi puolestaan toteuttaa useita ja useille eri elämäntilanteissa oleville suunnattuina. Tulevan perhevapaauudistuksen myötä isienkin on toivottavasti helpompaa jäädä pidemmälle perhevapaalle ja tasa-arvo toteutuu entistä paremmin (Kela, n.d.).

Teoriaosuudessa (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 133) tuotiin esiin sijaisjärjestelyjen suunnittelun tärkeys hyvissä ajoin ennen vapaiden käyttöä, jotta työntekijällä ei olisi painetta jättää oikeuksiaan käyttämättä tuntiensaansa korvaamattomaksi. Haastatteluissa tuli ilmi kyseinen paine jättää oikeuksia käyttämättä, kun oli koettu, että ei pysty olemaan töistä pois, koska työtehtävien hoitamiseen ei olisi muuten ollut tekijää. Muun muassa tämän vuoksi sijaisjärjestelyjä olisi hyvä miettiä HAMKissakin jo hyvissä ajoin. Esimerkiksi lapsen saavan henkilön kanssa voisi olla hyvä ottaa puheeksi vapaaajärjestelyt ja muut perhevapaalle jääntiin liittyvät asiat jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja siihen voisi olla jopa jokin valmis keskustelupohja, kuten haastatteluissa ehdotettiin. Lyhyidenkin poissaolojen varalle voisi olla hyvä miettiä niin sijaisten käyttöä useammin kuin myös oman tiimin sisäisiä sijaistamisia.

Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, s. 131) mukaan jokaisen työyhteisön tulisi luoda itselleen parhaiten sopivat perheystävälliset käytännöt ja kehittää niitä tarpeen mukaan. Perheystävällisten käytäntöjen kehittämisessä voisi kokeilla erilaisia uusia toimintatapoja, kuten nyt korona-aikaan onkin osittain pakonkin sanelemana tehty lisääntyneen etätöiden ja joustavampien työaikojen kanssa. Korona-ajan jälkeen joustotyö voisi olla yksi vaihtoehto, jonka voisi ottaa kokeiluun, sillä haastatteluissa tuli ilmi, että työajan joustavuus koettiin tärkeäksi perheystävälliseksi käytännöksi. Työyhteisölle tulisi kuitenkin tuoda ymmärrettävästi ilmi, että kokeilu on väliaikainen ja tarvittaessa voidaan palata vanhaan, jos uusi käytäntö ei toimi.

Teoriaosuudessa mainittiin (Kinnunen, ym., 2005, s. 266; 272), että työpaikan perheystävällisyydessä organisaatiokulttuurilla on suuri merkitys, sillä perhekielteisessä organisaatiokulttuurissa perheystävällisiä järjestelyjä ei välttämättä uskalleta käyttää, eli perheystävällinen organisaatiokulttuuri mahdollistaa järjestelyjen käytön. Haastatteluissa tuli esiin, että esihenkilöt ja oma tiimi koettiin useimmiten perheystävälliseksi, mikä siis tukee perheystävällisten järjestelyjen käyttöä ja HAMKin perheystävällisyyttä.

Morganin (2017, s. 243) mukaan työntekijäkokemuksen kulttuurisen ympäristön kannalta on tärkeää, että työntekijät tulevat kuulluiksi, eli työnantaja kysyy heidänkin mielipidettään ja myös reagoi siihen. Tutkimuksessani selvitettiin, mitä HAMKin työntekijät ovat mieltä HAMKin nykyisistä perheystävällisistä käytännöistä ja asenteista, mitä asioita heidän mielestään tulisi kehittää sekä mitä asioita perheystävällisyydessä he erityisesti arvostavat. Nykyisistä käytännöistä tutkimuksen mukaan arvostettiin erityisesti joustavia työjärjestelyjä, kuten liukuvaa työaika, etätöitä ja joustavuutta liukumien käytöstä ja poissaoloista sovittaessa. Nämä voitaisiin siis tunnistaa työntekijäkokemuksen kannalta merkittävimmiksi perheystävällisiksi käytännöiksi. Pitää kuitenkin ottaa huomioon, että tutkimus kattoi vain pienen osan HAMKin työntekijöistä. Mielipiteiden selvityksen jälkeen niihin tulisi siis vielä reagoida. Opinnäytetyön tutkimuksessa esiin tullutta tietoa tullaankin käyttämään HAMKissa avuksi HAMKin arkiystävällisyyden kehittämisessä. Perheystävällisyyttä kehittämällä voidaan parantaa työntekijäkokemukseenkin liittyvää työn ja muun elämän tasapainoa, mutta se on kuitenkin vain osa työntekijäkokemusta. (Vastamäki, 2021; IBM Smarter Workforce Institute; WorkHuman Research Institute, 2017, s. 8) Maylett ja Wride (2017, ss. 26–27) mainitsivat, että työn ja muun elämän yhteensovittamiseen panostamisen ei tulisi olla vain muutamia

yleisesti hyväksi ajateltuja käytäntöjä, sillä työntekijöiden kokemukset ja käsitykset ovat erilaisia. Tämän vuoksi näkisin, että tilannekohtainen joustavuuskin on tärkeää, esimerkiksi esiin tullut joustava sopiminen esihenkilön kanssa liukumien käytöstä ja poissaoloista.

Työntekijöiden tuntemista painotettiin teoriaosuudessa (Morgan, 2017, s. 9; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 129) niin perheystävällisyyden kuin työntekijäkokemuksen kehittämisessäkin. Työntekijöiden näkemyksiä selvitettiin siis jo tällä tutkimuksella, mutta laajempi, koko henkilöstön kattava tutkimus voisi olla paikallaan, jotta myös muut, perheelliset ja perheettömät, tulevat huomioiduiksi. Opinnäytetyössäni on haastateltu henkilöstöstä ryhmiä, joiden perheenjäsenet todennäköisimmin tarvitsevat jonkinlaista huolenpitoa, eli lapsista tai ikääntyvistä vanhemmistaan huolehtivia. Mielestäni tutkimuksen otos, eli 14 haastateltavaa, oli tämän tyyppiseen tutkimukseen riittävä, kun haettiin syvempää ymmärrystäkin, eikä niinkään laajasti yleistettävää tietoa. Toinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla myös esimerkiksi perheystävällinen esihenkilötyöskentely tai tutkimus, miten kaikin eri tavoin töitä on organisoitu HAMKin eri yksiköissä ja mitkä perheystävälliset järjestelyt mihinkin yksikköön sopisivat parhaiten. Myös eroja opettajien ja hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön kokemista työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvistä haasteista voisi tutkia tarkemmin.

Sosiaalisen kestävyuden näkökulman kannalta perheystävällisten käytäntöjen kehittämisessä olisi mielestäni hyvä huomioida työntekijöiden mielipiteet sekä ottaa huomioon tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo, mutta kehitystyötä tulisi tehdä myös taloudellinen kestävyys huomioiden, sillä organisaation vastuulla on turvata myös toiminnan jatkuvuus. Mutta ylipäänsä jo perheystävällisyyden kehittäminen tukee hyvin sosiaalista kestävyyttä parantaessaan työntekijöiden hyvinvointia. Perheystävällisistä käytännöistä etenkin etätyön lisääminen on hyvä kehityskohde ekologisen kestävyuden kannalta, kun matkoista työpaikalle ei aiheutuisi niin paljon päästöjä. Arenen ”Ammattikorkeakoulujen henkilöstö kestävää kehitystä ja vastuullisuutta edistämässä” -raportissa mainitaan yhdeksi kulttuurisen, sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden edistämisen tärkeimmäksi mielletyn keinon olevan joustavat etätyö- ja opiskelujärjestelyt (Asikainen, ym., 2021, s. 19). Näin ollen siis myös ammattikorkeakoulujen henkilöstö näyttäisi kokevan etätyön tärkeäksi asiaksi kestävä kehityksen kannalta. Myös työaikojen joustavuuden voisi nähdä tukevan

ekologisuutta, kun esimerkiksi arkitoiminta pystytään yhdistämään helpommin töihin kulkemiseen.

HAMKin laatublogissa mainitaan, että HAMKiin on tulossa vuonna 2022 Karvin auditointi, jossa arvioidaan HAMKin vaikuttavuutta. Korkeakoulujen auditointikäsikirjan mukaan vaikuttavuus voi ilmetä esimerkiksi hyvinvointina tai osallistumisena globaalien haasteiden ratkaisuun, kuten ilmastonmuutokseen tai luonnonvarojen riittävyyteen. HAMKin kestävä kehityksen ohjelman tavoitteista löytyykin esimerkiksi tavoitteet, että HAMK olisi Suomen hyvinvoivin korkeakouluuyhteisö vuonna 2030 sekä että kestävä kehitys olisi osa kaikkea HAMKin koulutustoimintaa. (Linko, 2021) Myös näiden tavoitteiden kannalta perheystävällisyyteen ja erityisesti joustaviin työjärjestelyihin panostaminen voisi olla järkevää.

Opinnäytetyöni tutkimuksessa saatiin mielestäni hyvin materiaalia arkiystävällisyyden kehittämisen tueksi, kuten paljon uusia kehitysehdotuksia sekä työntekijöiden näkemysten syvällisempää ymmärtämistä. Tämän pohjalta HAMK voi miettiä, sosisiko jotkin kehitysehdotuksista heidän käyttöönsä. Tutkimuskysymyksiin onnistuttiin vastaamaan mielestäni kohtalaisen hyvin, mutta perheystävällisyyden ja työntekijäkokemuksen välisestä yhteydestä ei löytynytäkään aivan niin paljon tietoa, mitä olin alkuun ajatellut, joten jätin sen pienempään rooliin ja muutin hieman tutkimuskysymystä. HAMKin nykyisistä perheystävällisistä käytännöistä kaikkia ei välttämättä tullut opinnäytetyöhön mukaan, ja käytännöt voivat vaihdella yksikkökohtaisesti. Haastattelutilanteissa vastauksiin on voinut vaikuttaa se, keitä muita haastattelussa oli mukana tai missä muodossa kysymykset on esitetty, mikä puolestaan vaikuttaa reliabiliteettiin. Vastaukset voisivat myös olla hieman erilaiset, jos haastattelut olisi tehty ennen tai jälkeen korona-ajan. Analyysivaiheessa on jossain määrin tulkittu vastauksia, esimerkiksi koodauksessa ja luokittelussa on saatettu käyttää jostain asiasta teorian mukaista käsitettä, vaikka haastattelussa on puhuttu arkikielisemmin tai vain asiaa kuvaillen, mikä taas vaikuttaa validiteettiin sen lisäksi, että opinnäytetyön tekijä työskentelee itse HAMKissa. Aineiston analysointi ja opinnäytetyön kirjoittaminen ylipäänsä on kuitenkin pyritty tekemään puolueettomasti ja neutraalisti.

Lähteet

- Ahjopalo, J. (28.10.2019). *Oletko kuullut tästä harvinaisesta henkilöstöedusta?*
Vastasyntyneelle tehtiin sydänleikkaus – mummo sai palkallisen isovanhempainvapaan. YLE. <https://yle.fi/uutiset/3-11036586>
- Aro, M. (23.10.2019). *Työntekijäkokemus keskiöön.* Rainmaker.
<https://rainmaker.fi/blogi/tyontekijakokemus-keskioon/>
- Asikainen, E., Ervaala, O., Friman, M., Helenius, H., Häkkinen, K., Kilpeläinen, T., Konst, T., Kääriä, J., Tolkki, J., Turja-Ilola, M., Järvinen, J., Varis, K. & Ylönen, N. (2021). *Ammattikorkeakoulujen henkilöstö kestävää kehitystä ja vastuullisuutta edistämässä: Tuloksia ammattikorkeakoulujen kestäväen kehityksen ja vastuullisuuden ohjelman henkilöstökyselystä.* Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene.
https://www.arena.fi/wp-content/uploads/Raportit/2021/Ammattikorkeakoulujen%20henkil%C3%B6st%C3%B6%20kest%C3%A4v%C3%A4%20kehityst%C3%A4%20ja%20vastuullisuutta%20edist%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4%20-raportti%202021.pdf?_t=1621518299
- Baker, M. (17.1.2019). *Gartner Identifies Top Three Priorities For HR Leaders in 2019.* Gartner. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2019-01-17-gartner-identifies-top-three-priorities-for-hr-leader>
- Castrén, A.-M., Eräranta, K., Haataja, A., Käsälä, M., Marjanen, P., Niemistö, C., Piensoho, T., Poikolainen, J., Pylkkänen, A. & Tast, E. (2007). *Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä.* Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia.
- DNA. (n.d.). *DNA huomio henkilöstönsä omanlaiset perhetilanteet.* Haettu 7.6.2021 osoitteesta <https://corporate.dna.fi/tyonantajana/perheystavallinen-tyopaikka>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* Vastapaino.
- HAMK. (22.5.2020). *HAMK lyhyesti.* Haettu 2.4.2021 osoitteesta <https://www.hamk.fi/tietoa-hamkista/>
- Heikkonen, A. (7.1.2019). *Kokousaikataulut, perhepuhelut, joustot – perheystävällisyys näkyy töissä pienissä teoissa.* Tunne & Mieli.
<https://www.tunnejamieli.fi/2019/01/07/kokousaikataulut-perhepuhelut-joustot-perheystavallisyys-nakyy-toissa-pienissa-teoissa/>
- IBM Smarter Workforce Institute & WorkHuman Research Institute. (2017). *The Employee Experience Index: a new global measure of a human workplace and its impact.* IBM

- Corporation and Globoforce Limited.
<https://www.ibm.com/downloads/cas/JDMXPMBM>
- IBM Smarter Workforce Institute & WorkHuman Research Institute. (2018). *The Financial Impact of a Positive Employee Experience*. IBM Corporation and Globoforce Limited.
<https://www.ibm.com/downloads/cas/XEY1K26O>
- Kananen, J. (2014). *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kela. (n.d.). *Perhevapaiden tietopaketti*. Haettu 7.6.2021 osoitteesta
<https://www.kela.fi/perhevapaat-tietopaketti>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., Elo, A.-L., Hätininen, M., Kokko, K., Mäkikangas, A., Pekkonen, M., Piitulainen, S., Rantala, A., Rantanen, J., Ruokolainen, M., Rönkä, A., Sallinen, M. & Simola, A. (2005). *Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2003). *Pomot ja perheet: Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Edita Publishing Oy.
- Kokko, A. (2013). *Perheystävällinen työpaikka: hankkeen loppuraportti 2013*. Väestöliitto.
<https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/c655bf7f-perheystavallinen-tyopaikka-loppuraportti-2013.pdf>
- Kranjc, S. & Moore, A. (15.4.2020). *Koronatilanne tuo poikkeuksellisia haasteita työn ja perheen yhteensovittamiseen*. Mothers in Business MiB ry.
<https://www.mothersinbusiness.fi/tiedotteet-1/2020/4/15/koronatilanne-tuo-poikkeuksellisia-haasteita-tyin-ja-perheen-yhteensovittamiseen-ettyt-joustavat-tyajat-ja-tynantajan-empaattinen-suhtautuminen-trkeimpi-tuen-keinoja>
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008*. Tilastokeskus.
https://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf
- Linko, L. (24.3.2021). *Kestävä HAMK: vaikuttavuuden jalanjäljet ja kädenjäljet*. Laatu.
https://blog.hamk.fi/laatu/kestava-hamk/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=kestava-hamk
- Luukka, P. (2019). *Yrityskulttuuri on kuningas: mikä, miksi ja miten?* Alma Talent.
- Maylett, T. & Wride, M. (2017). *The Employee Experience: how to attract talent, retain top performers, and drive results*. Wiley.

- Meister, J. (8.6.2020). *Employee Experience Is More Important Than Ever During The Covid-19 Pandemic*. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2020/06/08/employee-experience-is-more-important-than-ever-during-the-covid-19-pandemic/?sh=74dfaa2c34bc>
- Morgan, J. (2017). *The Employee Experience Advantage : How to Win the War for Talent by Giving Employees the Workspaces They Want, the Tools They Need, and a Culture They Can Celebrate*. Wiley.
- Paavola, J.-M. (2015). *Perheystävällinen työpaikka: perheen ja työelämän yhteensovittamisen parhaita käytäntöjä tanskalaisilta työpaikoilta*. Oxford Research.
https://oxfordresearch.fi/wp-content/uploads/2017/10/oxford_research_perheyst_v_linen_ty_paikka_raportti_fi_nal.pdf
- Perheystävällinen työpaikka. (n.d.). *FAQ / Usein kysytyjä kysymyksiä*. Haettu 10.6.2021 osoitteesta <https://perheystavallinentyopaikka.fi/ohjelma/faq/>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 10.6.2021 osoitteesta https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html
- Sivistystyönantajat ry. (2020). *Yksityisen opetusalan työehtosopimus 1.4.2020-31.3.2022*.
https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2020/09/yksityinen-opetusala-TES-2020_2022.pdf
- Sorsa, T. & Rotkirch, A. (2020). *Työ ja perhe ne yhteen soppii?: perhebarometri 2020*. Väestöliitto ry. <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/4fc89cfd-perhebarometri2020.pdf>
- Tetzlaff, S. & McLeod, J. (2016). *The Employee Experience*. North Loop Books.
- Tilastokeskus. (n.d.). *Käsitteet*. Haettu 1. 3 2021 osoitteesta <https://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html>
- Toppinen-Tanner, S. & Kirves, K. (2016). Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 14, (3), 276 - 294.
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/86996/45899>
- Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. (2016). *Työ @ Elämä: opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi*. Työterveyslaitos.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%c3%b6%20ja%20el%c3%a4m%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*.

Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vanhempainliitto. (30.8.2018). *Perheystävällinen kulttuuri*.

<https://vanhempainliitto.fi/artikkelit/perheystavallinen-kulttuuri/>

Vastamäki, J. (21.4.2021). *Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen*. Sosiaali- ja

terveysministeriö. <https://stm.fi/perhe-elama-ja-tyo>

Verlinden, N. (16.11.2020). *Top 10 HR Trends for 2021 and Beyond*. AIHR Digital.

<https://www.digitalhrtech.com/hr-trends/>

Väestöliitto. (17.10.2018). *Minkälainen on perheystävällinen työpaikka?*

<https://www.hyvakysymys.fi/artikkeli/minkalainen-on-perheystavallinen-tyopaikka/>

Liite 1: Ryhmähaastattelurunko

1. Nykyiset perheystävälliset käytännöt:

- ⇒ Miten nykyiset työnantajan panostukset näkyvät sinulle?
- ⇒ Mitä toimenpiteitä työnantajan osalta erityisesti arvostat?
- ⇒ Miten ja kuinka hyvin perheystävällisistä käytännöistä tiedotetaan kokemuksesi mukaan?
- ⇒ Kuinka hyvin nykyisissä käytännöissä mielestäsi toteutuu tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo?

2. Kokemukset ja asenteet:

- ⇒ Kuinka perheystävälliseksi koet HAMKin työnantajana?
- ⇒ Kuinka perheystävälliseksi koet asenneilmapiiriin työkavereiden ja esihenkilöiden keskuudessa?

3. Kehitystarpeet ja -ehdotukset:

- ⇒ Mitkä käytännön toimet perheystävällisyyteen liittyen kaipaavat eniten kehittämistä?
- ⇒ Mitä perheystävällisyyteen liittyviä asioita haluaisit työnantajan toteuttavan, joita ei tällä hetkellä ole?
- ⇒ Mitä kanavia pitkin haluaisit tiedotusta perheystävällisistä käytännöistä?
- ⇒ Minkälaista tukea/toimia toivoisit esihenkilöltä?

Liite 2: Kuva haastattelukutsuun



(Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003, s. 14; 17; 118; 133; HAMK, Intra, n.d.; Castrén, ym., 2007, s. 62; Toppinen-Tanner, ym., 2016, s. 18; 22; 26; DNA, n.d.; Vanhempainliitto, 2018)

Liite 3: Aineistonhallintasuunnitelma

Aineistonhallintasuunnitelma

Aineistojen yleinen kuvaus

Millaista aineistoa kerätään tai käytetään?

Tutkimusta varten tehtävissä ryhmähaastatteluissa selvitetään HAMKin työntekijöiden näkemyksiä HAMKin perheystävällisyydestä. Nimiä ja sähköpostiosoitteita käsitellään henkilöiden ilmoittautuessa haastateltavaksi sekä haastattelujärjestelystä sopimista varten. Kutsuissa mainitaan osallistumisen olevan vapaaehtoista ja siinä on liitteenä tietosuojailmoitus. Ryhmähaastattelut pidetään ja nauhoitetaan Teams-ohjelmassa. Haastattelun aluksi ilmoitetaan, että haastattelut nauhoitetaan ja ettei haastatteluissa saa tietosuojasyistä puhua terveystiedoista. Opinnäytetyössä käsiteltäviä henkilötietoja ovat nimi, sähköpostiosoite, ääni ja mahdollinen videokuva. Tutkimukseen hankitaan tutkimuslupa ja haastateltavilta pyydetään suostumukset tutkimukseen osallistumiseen sekä henkilötietojen käsittelyyn. Ilmoittautumiset, haastattelukutsut, niitä varten Word-dokumentille kerätyt tiedot nimistä sekä mahdollinen muu sähköpostiviestittely tuhoaan heti haastattelujen jälkeen. Suostumukset säilytetään yhden vuoden ajan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, minkä jälkeen ne tuhoaan.

Mitä tallennusformaatteja käytetään?

Tekstitiedostot ovat .docx-muodossa ja videotiedostot .mp4-muodossa. Suostumukset tallennetaan .pdf-muodossa.

Aineistojen säilytys

Minne aineisto tallennetaan ja miten aineiston tietoturva ja tietosuoja taataan opinnäytetyöprosessin aikana?

Nauhoitukset tallentuvat automaattisesti OneDriveen, josta ne noudetaan opinnäytetyön tekijän tietokoneelle ja poistetaan heti haastattelujen päätyttyä. Videotallenteista litteroidaan olennaiset asiat mahdollisimman pian haastatteluiden jälkeen kirjalliseen ja anonymisoituun muotoon Word-dokumentille, minkä jälkeen tallenteet tuhoaan. Tietoja säilytetään tekovaiheessa opinnäytetyön tekijän tietokoneella salasanan takana sekä henkilökohtaisella HAMKin P-aseamalla.

Kuka pääsee käsittelemään aineistoa?

Aineiston omistaa opinnäytetyön tekijä, joka on ainoa, joka pääsee käsittelemään aineistoa.

Aineistojen käsittely opinnäytetyön valmistuttua

Mitä opinnäytetyössä kerätylle/käytetylle aineistolle tehdään opinnäytetyön valmistuttua?

Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen tietoja säilytetään opinnäytetyön tekijän tietokoneella salasanan takana ja ulkoisella kovalevyllä lukitussa laatikossa yhden vuoden ajan, minkä jälkeen ne tuhoaan.

Annetaanko aineisto jatkokäyttöön?

Aineistoa ei jatkokäytetä.