

Perhevapaalta töihin palaavan
äidin perehdyttäminen
yrityksessä X

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ja matkailun ala
Opinnäytetyö
Kevät 2017
Laura Tuominen

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

TUOMINEN, LAURA:

Perhevapaalta töihin palaavan äidin
perehdyttäminen yrityksessä X

Liiketalouden opinnäytetyö, 41 sivua, 2 liitesivua
Kevät 2017

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö käsittelee perhevapaalta töihin palaavan äidin perehdyttämistä. Työn tarkoituksena on luoda perehdytysuunnitelma perhevapaalta töihin palaavalle äidille ja tutkia työelämään palaavien äitien perehdyttämistä ja sen tarvetta nykyään.

Opinnäytetyö muodostuu johdannosta, teoreettisesta viitekehuksesta, empiriaosuudesta ja viimeiseksi varsinaisesta caseosiosta, jossa esitellään käyttöön tuleva työelämään palaavan äidin perehdytysuunnitelma. Teoreettinen viitekehys muodostuu sekä perhevapaan käsitteistä ja nykytilasta Suomessa, että perehdyttämisen perusajatuksista.

Empiriaosassa esitellään aiheen pohjalta tehty kysely, jossa on vastaajina joukko työelämään viime vuosina jo palanneita äitejä. Tutkimuksen tarkoitus on muodostaa kokonaiskuva työelämään palaavan äidin perehdytyksen tarpeellisuudesta ja toteutumisesta nykyään. Tutkimuksen tuloksissa esiintyi suurta vaihtelua annettavan perehdytyksen tasosta ja riittävydestä, kuitenkin myös äitien omissa odotuksissa. Myös perehdytyksen tarpeellisuuden kokemisessa oli vaihtelua, esimerkiksi jokainen vastannut äiti ei kokenut tarvitsevansa perehdytystä.

Viimeisessä osassa esitellään Yritys X:n toimeksiannosta tehty perehdytysuunnitelma noin vuoden perhevapaalla olleelle äidille, joka palaa kesäkuussa 2017 takaisin asiantuntijatehtäviinsä.

Asiasanat: perehdyttäminen, perhevapaa, äitiys ja työelämä,
perehdytysuunnitelma

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

TUOMINEN, LAURA:

The orientation of a mother returning
to work from parental leave in
company X

Bachelor's Thesis in Business Studies, 41 pages, 2 pages of appendices

Spring 2017

ABSTRACT

This thesis is about the orientating of a mother who is returning to work from her parental leave. The purpose of this thesis is to create an orientation plan for a mother who is returning to her work after parental leave. Also, the purpose is to study the orientation of mothers returning to their work and the necessity of it.

Thesis forms from introduction, theoretical section, empirical part and last from the actual case part, where an orientation plan for a mother returning to her work is introduced. Theoretical section forms from the concept of parental leave in Finland and from the core idea and basic functional purpose of orientation.

The empirical section introduces a poll made for this study for the mothers who have already returned to work life in the past years. The purpose of this study is to create a holistic image of the necessity and fulfillment of orientation of the returning mother. A lot of variation was found in the results in the level of orientation and in the sufficiency of it. Variety was also found in the expectations of the mothers. Also in their experience of the necessity of orientation was a lot of variation, for example, every mother who answered in the interview did not feel like they would have needed orientation.

In the last part of this thesis an orientation plan is introduced. Plan has been made as an assignment for company X. The plan is made for a mother who is returning in June 2017 back to her tasks of an expert.

Key words: orientation, parental leave, motherhood and work, orientation plan

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta	1
1.2	Tutkimuksen rajaus ja rakenne	2
1.3	Tutkimuskysymys	3
1.4	Tavoite ja sen saavuttaminen	5
2	PERHEVAPAA SUOMESSA	7
2.1	Yleistä	7
2.2	Perhevapaan rakentuminen ja sen vaiheet	8
2.3	Perhevapaa ja perehdytys	10
3	PEREHDYTTÄMINEN	12
3.1	Mitä on perehdyttäminen	12
3.2	Perehdyttämistavat ja apuvälineet	13
3.3	Perehdyttämisen tasot	15
3.4	Perehdyttäminen henkilöstöstrategiassa	17
3.5	Vanhan työntekijän uudelleenperehdyttämisen haasteet	18
4	TUTKIMUSTULOKSET	20
4.1	Tutkimuksen toteutus	20
4.2	Tulokset	20
4.3	Johtopäätökset	27
4.3.1	Yleiskuva	27
4.3.2	Tulosten pohdinta ja johtopäätökset	28
4.4	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	29
5	CASE: PEREHDYTYSSUUNNITELMA ASIAKASPALVELUN TOIMIHENKILÖN TEHTÄVIIN PERHEVAPAAN JÄLKEEN	31
5.1	Toimeksianto	31
5.2	Suunnitelman muodostaminen	32
5.3	Suunnitelma	34
6	YHTEENVETO	39
	LÄHTEET	41
	LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen tausta, rakenne ja tavoitteet. Luvussa käydään läpi tutkimuksen tutkimuskysymykset, apututkimuskysymykset sekä tutkimuksen toteutustapa.

1.1 Tutkimuksen tausta

Tämän opinnäytetyön tutkimus on kvantitatiivinen tutkimus, jossa on myös kvalitatiivinen elementti. Aiheena on perhevapaalta töihin palaaminen ja sen huomioiminen uudelleenperehdytyksessä. Aihetta on tutkittu paljon ja esimerkiksi Theseus-arkistosta löytyy pelkästään avainsanalla 'vanhempainvapaa' yhteensä 216 hakutulosta. Kuitenkaan varsinaista työelämään palaavien äitien asemaa perehdytyksen suhteen tutkivaa työtä ei ole tuoreeltaan tehty. (Theseus, 2017.)

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa kuvannetaan lukuja ja tutkimuksessa hyödynnetään paljon tilastoja ja numeraalista ainesta. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa pyritään aina peilaamaan todellisia tapahtumia, joten tulokset ovat siten realistisia ja todellisuutta vastaavia. Kvalitatiivinen tutkimus on kohdennetumpaa, kun taas kvantitatiivisessa tutkimuksessa pureudutaan enemmän aineiston seulontaan ja niistä saataviin vastauksiin. (Jyväskylän yliopisto, 2015.)

Tutkimuksen tarkoituksena on suunnitella perehdytysuunnitelma perhevapaalta työelämään palaavalle äidille ja tutkia työelämään palaavien äitien perehdytystä ja sen vaatimuksia. Tavoitteena on saavuttaa todenmukainen kokonaiskuva nykytilanteesta, miten töihin palaavia äitejä perehdytetään työtehtäviinsä ja miten sen koetaan riittävän. Toimeksiantona työssä on lopuksi toteutettu perehdytysuunnitelma töihin palaavalle äidille.

Aihe on ajankohtainen muuttuvassa työelämässä. Asiantuntijatehtävissä ja ylemmissä positioissa työntekijältä vaaditaan varsin paljon ja työtehtävät ovat moninaisia. Työnkuvat muuttuvat ja kehittyvät jatkuvasti työsuhteen

aikana ja uudelleen kouluttautuminen useissa työtehtävissä on käytännössä jatkuvaa. (Helsingin Sanomat, 2016.)

Kun tähän kouluttautumiseen ja tekemiseen tulee tauko, kehitys pysähtyy ja myös unohtuneet asiat tulee muistuttaa mieliin. Tämä asettaa haasteen perehdytyksen näkökulmasta, kun työntekijällä on olemassa jo hänen vanha tietopohjansa, joka tulee päivittää ajan tasalle. Vanhaa, syvälle iskostunutta tietoa voidaan joutua päivittämään kokonaan ja se saattaa olla jopa raskaampi prosessi, kuin että omaksutaan vain uutta tietoa.

Suomessa lapsia hoidetaan esimerkiksi muihin Pohjoismaihin nähden pidempään kotona. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2013.) Tämä tarkoittaa pitkää taukoa työelämässä ja usein vanhempainvapaan aikana yksilön työpaikka ja työtehtävät muuttuvat ainakin jossain määrin lähtötilanteeseen nähden. Kuitenkin kyseessä on työntekijä, joka on jo palveluksessa, joten hän ei ole suoraan verrannollinen uuteen työntekijään ja siten häneen harvemmin voidaan soveltaa suoraan uuden työntekijän perehdytys suunnitelmaa.

1.2 Tutkimuksen rajaus ja rakenne

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu sekä perehdyttämisen perusajatuksista, että suomalaisen perhevapaajärjestelmän rakentumisesta. Molemmat osa-alueet tulee avata lukijan ymmärrettäväksi, jotta syntyy täysi ymmärrys siitä, miksi ja miten äidit ja muut vanhemmat jäävät työelämästä tietyksi ajaksi pois ja toisaalta taas myös, että mitä on perehdyttäminen ja miten sitä sovelletaan tämän opinnäytetyön aiheen suhteen.

Empiirinen osio on toteutettu anonyyminä kyselynä, joissa vastaajina ovat olleet vuosina 2013-2015 äideiksi tulleet, työhön jo palanneet nyt vähintään 20-vuotiaat äidit, jotka ovat lähteneet työpaikasta perhevapaalle. Rajaus on melko tarkka siitä syystä, että vastaajat olisivat siinä tilanteessa, jossa he palaavat vanhaan työpaikkaansa perhevapaan jälkeen ja siten saadaan tietoa juuri tästä perehdytyksen osa-alasta.

Kysely on toteutettu täysin anonyyminä vastaajien henkilötietojen suojelemiseksi. Anonymiteetti kyselyssä usein myös rohkaisee vastaajaa olemaan täysin rehellinen, kun hänen nimensä ei tule julki mitenkään.

Aihe on ajankohtainen ja sisältää paljon mielenkiintoisia näkökulmia. Kysely kuitenkin pidettiin tiiviinä ja juuri tähän aiheeseen keskittyneenä rönсыämisen estämiseksi. Tutkimus koostui kyselylomakkeesta ja siihen sisällytetystä seitsemästä monivalintakysymyksestä ja yhdestä avoimesta kysymyksestä. Lomake kysymyksineen löytyy tämän työn liitteistä (LIITE 1). Rajauksen tavoitteena oli saada tietoa mahdollisimman tuoreista kokemuksista ja näkökulmista työelämään palaamisesta ja koetusta perehdytyksestä. Kysely toteutettiin maaliskuussa 2017 ja vastauksia kyselyyn saatiin 32 kpl.

Tässä työssä käydään ensin läpi teoriaosuus perhevapaista Suomessa ja perehdytyksestä yleensä ja pohditaan tutkimuskysymyksiä näiden aihepiirien rajoissa. On olennaista tietää tutkimustuloksia tarkastellessa perhevapaan rakentuminen ja perehdyttämisen pääperiaatteet, jotta vastaajien vastauksista voidaan todella tehdä johtopäätöksiä.

Teoriaosuuden jälkeen empiriaosuudessa käydään läpi kysely tuloksineen ja johtopäätöksineen. Työn viimeinen osa on työelämäpohjainen, toimeksi annettu case asiakaspalvelutyöhön perhevapaalta palaavan henkilön perehdytysuunnitelman laatimisesta.

1.3 Tutkimuskysymys

Tutkimuskysymys määrittää tutkimuksen aiheen eli tutkimuksen tulee olla vastaus tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymyksen haasteena on usein se, että aiheen laajuuden rajaaminen saattaa olla haastavaa, kun kysymyksen vastaus eli tutkimus vaatii hyvin laajaakin työtä. Onnistunutta aiheen rajaamista tutkimuskysymykseen nähden voidaan tukea myös parilla apututkimuskysymyksellä, jotka luovat lisäraamit tutkimukselle ja auttavat tutkijaa pysymään aihe-rajauksessaan ja luomaan laadukkaan tutkimuksen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniemi, 2006.)

Tämän tutkimuksen päätutkimuskysymyksenä on:

- Millainen perehdytysohjelma perhevapaalta työelämään palaavalle äidille tulisi rakentaa?

Tähän kysymykseen on pyritty saamaan vastauksia nimenomaan äitien näkökulmasta, eli työntekijän oma kokemus. Yksilöllinen kokemus sinällään ei ole täysin validi tutkimustulos, mutta usean kokemuksen keskiarvollinen yhtenäisyys ja sama lähtökohta kuitenkin muodostavat jo validia informaatiota. Tarkoitus on myös tarkastella sitä, miten saatu perehdytys on kohdannut työelämään palanneiden äitien odotukset. Tästä on johdettu apututkimuskysymykset:

- Millaisia odotuksia työelämään palaavilla äideillä on perehdytyksestä?
- Miten perehdytys vastaa työelämään palaavien äitien odotuksia?

Tässä opinnäytetyössä aihetta käsitellään nimenomaan äitien näkökulmasta ja vastaajiksi on rajattu pelkästään naisia. Tämä rajaus johtuu siitä, että vanhempainvapaalle pidemmäksi aikaa jäävät isät tai toiset vanhemmat ovat edelleen vain marginaalinen osuus. Siten heidän sisällyttämisenä vastaajaryhmään ei olisi ollut tarkoituksenmukaista ja pahimmillaan se olisi vääristänyt tutkimustulosta. Rajaus on ollut siis tietoinen ja tarkoituksenmukainen oikeellisen tuloksen saamiseksi. Vuoden 1995 jälkeen vanhempainvapaata on käyttänyt äidin lisäksi tai sijaan isä tai toinen vanhempi vain 1-3 % tapauksista. (Terveystieteiden tutkimuslaitos, 2017.) Jos toisen vanhemman tai nimenomaisesti myös yksinhuoltajavanhempien näkökulma olisi haluttu sisällyttää tähän tutkimukseen, olisi aihe ja sen tutkiminen ollut monitahoisempi ja laajempi,

liian laaja onnistuneeseen kokonaisuuteen opinnäytetyön tarkoitukseen nähden.



KUVIO 1. TUTKIMUSKYSYMYKSET

1.4 Tavoite ja sen saavuttaminen

Tutkimuksen tavoite on saada ajantasaista tietoa työelämään palaavien äitien saaman perehdytyksen tasosta ja tarpeellisuudesta sekä tietoa heidän paluunsa lähtökohdista perhevapaan jälkeen. Tavoite on saada tietoa siitä, kauanko äiti on ollut pois työelämästä, miten juuri nyt työelämään palaava äitiä perehdytetään ja minkälaista perehdytystä hän kokee tarvitsevänsä. Aihepiireinä työelämä ja perhevapaa ovat aina ajankohtaisia, koska molemmat käyvät läpi jatkuvaa muutosta. Siksi tutkittu tieto näistä aihepiireistä yhdistettynä saattaa vanheta epävalidiksi nopeammin, kuin esimerkiksi pelkkä perehdytykseen liittyvä tutkimustieto.

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu täsmälliseen ja numeraaliseen tutkimukseen. Varsinkin sosiologisissa ja ihmisiin liittyvissä tutkimuksissa käytetään tilastollisia menetelmiä, kuten tässäkin tutkimuksessa.

Vastaukset on koottu kaavioihin, joissa vastaukset on eritelty vastausvaihtoehtojen mukaisesti prosenttijakoina. Kysely on toteutettu ja sen tulokset alkuanalysoitu kvantitatiivisella otteella, mutta kohderyhmän valikointi ja avoin kysymys ja sen pohdinta tuovat tutkimukseen myös kvalitatiivisen näkökulman. Kvalitatiivinen tutkimus perustuu oikean, tapahtuneen kokemuksen tutkimiseen ja analysointiin. Tutkimuksen luotettavuutta lisää tarkka tutkimusprosessin kuvaus ja tulosten jäsentely

ja perusteleminen (Hirsjärvi ym., 2007, 226-227.) Kvalitatiivisen, eli laadullisen tutkimuksen tarkoitus on tavoittaa mahdollisimman kokonaisvaltainen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara, 2009, 160).

2 PERHEVAPAA SUOMESSA

Tässä luvussa käydään läpi perhevapaan rakentuminen ja mahdollisuudet Suomessa. Luvussa esitellään vapaan eri vaiheet ja korvaukset, joita perhevapaalla oleva vanhempi saa vapaansa aikana. Perhevapaalle jääminen ja sen myötä väliaikainen poistuminen työelämästä eivät ole pakollisia velvollisuuksia, mutta käytännössä jokainen äiti hyödyntää vähintään äitiysvapaan ja valtaosassa tapauksia myös vanhempainvapaan.

2.1 Yleistä

Suomessa vanhemmuus ja vauva-aika ovat esimerkiksi muuhun Eurooppaan nähden hyvin tuettua valtion taholta. Äidillä on mahdollisuus olla kotona vähintään 9 kuukautta lapsen syntymästä äitiys- ja vanhempainrahan turvin. Viimeistään 30 päivää ennen laskettua aikaa äiti aloittaa noin neljä kuukautta kestävänsä äitiysvapaan. Tämän jälkeen käytettävissä on vielä noin puolen vuoden mittainen vanhempainvapaa, jonka voi käyttää kumpi tahansa vanhemmista. Tämän lisäksi myös lapsen isällä tai toisella virallisella vanhemmalla on omat 56 isyysvapaapäiväänsä, joita valtio tukee isyysrahalla. Isyysrahan suuruus on sama kuin vanhempainrahan. Näiden kausien jälkeen kotiin voi jäädä lasta hoitamaan vielä toinen vanhempi siihen asti, kun lapsi täyttää 3 vuotta. Tästä ajasta maksetaan kotihoidontukea. Useimmiten kotiin jää äiti, mikä tarkoittaa sitä, että useilla äideillä tauko työelämästä kestää jopa kolme vuotta ja vähintään vajaan vuoden.

Suomalaisista perheistä valtaosa käyttää vanhempainvapaiden päätyttyä kotihoidon tukea. Lähes aina lasta hoitaa äiti (97 % tuen käyttäjistä).

(Elinkeinoelämän keskusliitto, 2013.)

Perhevapaata ja sen rakentumista pyritään jatkuvasti uudelleensuunnittelemaan ja esimerkiksi nyt keväällä 2017 eri puolueet ovat hahmotelleet omat ehdotelmansa perhevapaan uudesta kaavasta. Uudelleensuunnittelun taustalla on tavoite saada äidit nopeammin töihin ja työelämään kotoa.

Vuonna 2016 Suomessa syntyi 28 469 poikaa ja 27 003 tyttöä, yhteensä 55 472 lasta. Yhteensä Suomessa oli vuonna 2016 1 577 221 äitiä ja kokonaishedelmällisyysluku 1,65. Kokonaishedelmällisyysluku tarkoittaa lasten määrää per äiti, eli keskimäärin suomalaisella äidillä on alle kaksi lasta. (Tilastokeskus, 2016.)

Syntyvyys Suomessa on ollut laskusuhdanteinen ja vuoden 2016 syntyvyys oli samalla tasolla kuin vuonna 1868, joka on ollut rankka nälkävuosi. (Helsingin sanomat, 2016.) Täten siis voidaan sanoa, että Suomen väkiluvun ollessa noin 5,5 miljoonaa, useampi kuin joka neljäs suomalainen on äiti.

2.2 Perhevapaan rakentuminen ja sen vaiheet

Äitiysvapaa, eli kansankielisemmin äitiysloma, alkaa ennen lapsen laskettua syntymäaikaa. Äitiysvapaalle voi jäädä 30–50 arkipäivää eli noin 5–8 viikkoa ennen laskettua aikaa. Äiti saa itse valita, koska hän aloittaa äitiysvapaansa tuon aikarajan puitteissa. Äitiysvapaan ajalta maksetaan 105 arkipäivältä äitiysrahaa, joka on enintään 90 % verotuksessa vahvistetuista tuloista. (Kansaneläkelaitos, 2017.)

Isyysvapaa on enintään 54 arkipäivää eli noin 9 viikkoa. Isä voi olla kotona yhtä aikaa äidin kanssa valintansa mukaan 1-18 arkipäivää sinä aikana, jolloin äiti saa äitiys- tai vanhempainrahaa. Loput isyysvapaapäivät isä voi pitää sen jälkeen, kun vanhempainrahan saaminen on loppunut. Isyysvapaan ajalta isä saa korvauksena isyysrahan, joka on noin 70 % verotuksessa vahvistetuista tuloista. (Kansaneläkelaitos, 2017.)

Vanhempainvapaalle voi jäädä joko äiti tai isä. Vanhempainvapaan ajalta Kela maksaa vanhempainrahaa 158 arkipäivää eli noin puoli vuotta.

Arkipäiviä ovat päivät maanantaista lauantaihin pois lukien arkipyhät. Lapsi on noin 9 kuukautta, kun vanhempainraha päättyy.

Vanhempainrahaa maksetaan yli 158 arkipäivää, jos lapsi on syntynyt ennen äitiysrahan alkamista. Tällöin vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monta arkipäivää kuin äidin äitiysrahakausi aikaistui.

Vanhempainrahan määrä bruttona on noin 70 % verotuksessa vahvistetuista tuloista. (Kansaneläkelaitos, 2017.)

Vuonna 2016 maksetusta vanhempainrahasta 92 % maksettiin äideille, mikä tarkoittaa sitä, että edelleen kotiin jää valtaosissa tapauksista äiti ja toinen vanhempi jatkaa työelämässä normaalisti lapsen syntymän jälkeen. (Tilastokeskus, 2016.)

Vanhempainvapaan jälkeen jompikumpi vanhemmista voi jäädä hoitamaan lasta palkattomalle hoitovapaalle, kunnes lapsi täyttää 3 vuotta.

Kotihoidon tukea voi hakea, jos alle 3-vuotiaasta lasta hoidetaan esimerkiksi kotona. Hoitaja voi olla lapsen vanhempi tai joku muu, esimerkiksi isovanhempi tai palkattu hoitaja.

Etuuden maksaminen päättyy viimeistään, kun perheen nuorin lapsi täyttää 3 vuotta. Kotihoidon tukea ei voi saada lapsesta, joka on kunnallisessa päivähoitossa. Yleensä kotihoidon tuen hakee vanhempi tai muu huoltaja. Joskus hakija voi myös olla muu henkilö, jos hän hoitaa lasta pääasiallisesti ja asuu lapsen kanssa samassa taloudessa. Myös adoptiovanhempi voi hakea kotihoidon tukea. (Koti ja perhe, 2017.)

Kotihoidon tuen määrä on 338,34 e/kk yhdestä alle 3-vuotiaasta, 101,29 e/kk jokaisesta muusta alle 3-vuotiaasta lapsesta ja 65,09 e/kk yli 3-vuotiaista, alle kouluikäisistä lapsista. Lisäksi kotiin jäävä vanhempi voi saada tuloista riippuen hoitolisää maksimissaan 181,07 e/kk. (Kansaneläkelaitos, 2017.)

Vanhempi voi saada myös joustavaa hoitorahaa, jos hän tekee töitä enintään 30 tuntia viikossa tai 80 % normaalista työajastaan. Hoitorahan määrä on joko 160,80 e/kk työajan ollessa maksimissaan 80 %/30 h tai

241,09 e/kk työajan ollessa maksimissaan 60%/22,5 h työajasta. Vanhempi voi saada joustavaa hoitorahaa siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. (Kansaneläkelaitos, 2017.)

Suomessa hoidetaan alle 3-vuotiaita lapsia ahkerasti kotona. Kun yleisimmin hoitovapaalle (97 % tapauksista) jää äiti, tarkoittaa tämä sitä, että äidille tulee pitkä tauko työelämästä. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2013.)

Kun ensisynnyttäjän keskimääräinen ikä nousee käytännössä koko ajan, tarkoittaa tämä myös sitä, että äideillä on koko ajan enemmän jo työhistoriaa ja -kokemusta perhevapaalle jäädessä. Vuonna 2015 ensisynnyttäjien keski-ikä Suomessa oli 28,8 vuotta, kun taas kaikkien synnyttäjien keski-ikä oli 30,6 vuotta. (Tilastokeskus, 2016.)

2.3 Perhevapaa ja perehdytys

Äitien ollessa nykyään vanhempia ja kokeneempia työelämässä, ovat he mitä todennäköisimmin myös lähteneet perhevapaalle vaativammista tehtävistä kuin äidit vaikka pari vuosikymmentä sitten. Tästä pääsemme varsinaiseen tutkimusongelmaan:

Tarvitseeko perhevapaalta työelämään palaava äiti perehdytystä?

Tilanne on sikäli uudehko, sillä aiemmin äidit ovat olleet nuorempia ja siten perhevapaalle ei olla jääty niin korkeista asemista kuin nykyään yhä enenevässä määrin. Esimerkiksi asiantuntijatehtävästä yhteensä kolme vuotta pois ollut äiti tarvitsee laajan, kuitenkin hänen aiemman tietopohjansa huomioivan ja hyödyntävän perehdyttämisen palatessaan töihin. Aiemmin töihin palaavaa äitiä ei välttämättä ole juurikaan perehdytetty työtehtävän ollessa käytännössä täysin sama kuin hänen perhevapaalle lähtiessään. Nykyään kuitenkin äitienkin ollessa yhä korkeammissa ja vaativammissa työtehtävissä tässä on huomattavissa todellinen muutos, joka vaatii uudenlaista suhtautumista työnantajilta.

Perhevapaa Suomessa on kattava ja hyvin tuettu. Esimerkiksi Euroopassa useissa maissa näin pitkää mahdollisuutta olla tuetusti kotona ei ole tarjolla. Tämä tarkoittaa sitä, että äidit joko palaavat työelämään aikaisemmin kuin Suomessa tai jäävät todella työelämästä pois kotiäideiksi.

3 PEREHDYTTÄMINEN

Tässä luvussa käydään läpi perehdyttämisen perusajatusta ja siihen liittyvää käsitteistöä. Perehdytysuunnitelmaa laatiessa on tärkeää ymmärtää perehdyttämisen tarkoitus ja sen merkitys työntekijälle ja yritykselle.

3.1 Mitä on perehdyttäminen

Perehdyttäminen on aina opastamista, eli työelämässä yksinkertaisesti työhön ja sen muihin puitteisiin kouluttamista. Suomen valtion työsuojelulakiin perehdyttäminen on kirjattu seuraavasti:

”Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.”

(Finlex, 2017.)

Maritta Österberg kirjassaan Henkilöstöasiantuntijan käsikirja määrittelee perehdyttämisen kaikiksi niiksi toimiksi, joilla saadaan työntekijä mahdollisimman pian omaksumaan uudet työtehtävänsä, osaksi työyhteisöä, sidosryhmiä ja organisaatiota. (Österberg, 2014.)

Perehdyttäminen on työtehtäviin opastamista ja sitä, että työntekijä valmistellaan kykeneväksi uusiin työtehtäviinsä. Lain puitteissa jokainen uuteen työtehtävään palkattu henkilö Suomessa on oikeutettu tehtäviinsä perehdyttämiseen.

Jokaisella työpaikalla on aina omat, yksilölliset työtapansa, työtehtävät ja työvälineet. Mikään oppilaitos ei voi valmistaa ihmistä suoraan valmiiksi työntekijäksi mihinkään yritykseen, vaan jokainen uusi työntekijä tarvitsee

aina jonkinlaisen perehdytyksen koska hän ei yksinkertaisesti voi hoitaa työtään ilman tätä koulutusta. Perehdyttämiseen kuuluu käytännössä kaikki tieto, jonka työntekijä tarvitsee aloittaakseen työnsä.

Perehdyttämisen tavoitteena on taitavan työn ja sen seurauksena laadukkaan palvelun tai tuotteen luominen. (Kauhanen, 2006, 88). Sen tarkoituksena on myös nopeuttaa sitä aikaa, joka kuluu työntekijän saapumisesta siihen pisteeseen, että työntekijä pystyy tekemään työnsä vaaditulla taito- ja tietotasolla.

3.2 Perehdyttämistavat ja apuvälineet

Perehdyttämisen tapoja on monia ja tueksi lukuisia apuvälineitä. Tässä luvussa summataan niitä, joita on helpoin soveltaa perhevapaalta palaavan äidin perehdyttämiseen.

Check-list

Monissa yrityksissä käytetään perehdyttämisen tukena check-listejä, joissa on listattu ylös kaikki uuden työntekijän kanssa läpi käytävät asiat. Alla esimerkki (TAULUKKO 1) yksinkertaisesta perehdytyksen check-lististä eli tarkistuslistasta. Tarkistuslista toimii useimmiten myös itse perehdytysuunnitelmana. On hyvin harvinaista, että check-listin lisäksi olisi vielä täysin kirjoitettu perehdytysuunnitelma kirjallisena versiona taulukkomuotoisen tarkistuslistan lisäksi.

TAULUKKO 1. ESIMERKKI PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTASTA.
Tuominen, 2017.

Osa-alue	Lisätiedot	Pvm ja perehdyttäjä
Yritys	Yritystiedot, liikeidea, strategia, kilpailijat, nykytilanne, visio, organisaatio	
Toimintatapaympäristö	Yleiset toimintakäytännöt, viestintä, arvot, asiakaspalvelustrategia	
Työsopimusasiat	Työsopimus, palkan määräytyminen, työaika, työterveyshuolto, luottamusmiestoiminta työpaikalla, lomat ja poissaolot, irtisanomisasiat	
Työn aloittamiseen liittyvät toimenpiteet	Työhöntulotarkastus työterveyshuollossa, esittäytyminen työtovereille ja yksikön muulle henkilökunnalle, työsopimuksen allekirjoitus viimeistään tässä vaiheessa	
Työpaikkaan tutustuminen	Oma työasema, taukotilat, kulkuoikeudet ja avaimet, ruokailutilat, hätäpoistumistiet, pysäköinti, käytännöt jätehuollon ja siisteyden osalta	
Työtehtävät	Käytettävät työvälineet, järjestelmäkoulutukset, mahdollinen	

	oman mentorin osoittaminen, vastuiden läpikäynti, oman työaseman ja välineistön käyttöönotto, perustiedot poikkeustilanteissa toimimisesta (esimerkiksi vikatilanteet)	
--	--	--

Vierihoito

Usein perehdyttämisessä käytetään myös vierihoitoa, eli käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että uusi työntekijä seuraa vanhan työntekijän työn suorittamista ja näkee opittavan työn käytännössä. Tämä helpottaa työn omaksumista, kun nähdään käytännössä työn luonne ja mitä sen suorittamiseen vaaditaan. Vierihoito on kustannustehokas ja mielekäs perehdytyksen keino useissa tapauksissa.

Vanha sanonta ”Työ tekijäänsä opettaa.” ei ole aivan tuulesta temmattu. Toki yleinen kompastuskivi perehdytyksessä onkin se, että tällaisen ajattelun ollessa vallalla, työntekijä laitetaan suoraan työhönsä liian aikaisin ja tämä taas toimii karhunpalveluksena perehdytyksen onnistumiselle.

Mentorointi

Yksi suostuista ja tehokkaista perehdytystavoista lähes kaikenlaisiin työtehtäviin ja tapauksiin on mentorointi. Kun peruskoulutus ja varsinainen alkuperehdytys on käyty läpi, on aika siirtyä varsinaisiin töihin. Kuitenkin osaaminen karttuu vasta töitä tehdessä, joten on tärkeää, että uudella työntekijällä on tarvittaessa apu lähellä. Nimetty mentori toimii avustavana tahona ja tietopankkina aloittavalle työntekijälle ja auttaa häntä työtehtävissään. Näin työntekijä pääsee jo työskentelemään itse, mutta tuetusti ja virheet minimoivalla tavalla.

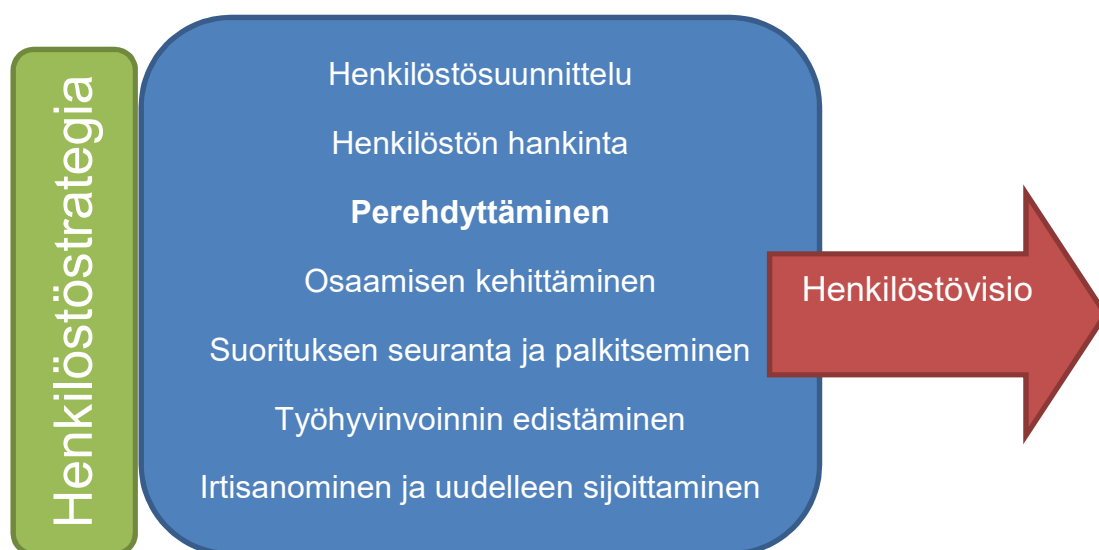
3.3 Perehdyttämisen tasot

Karkeasti perehdyttäminen voidaan jakaa kolmeen tasoon. Yleinen taso on yritykseen tutustumista ja työsuhteasioita, eli niin kutsuttua byrokratiaa.

Toinen taso on kulttuurinen taso, eli tässä työntekijää tutustutetaan työympäristöönsä ja työtovereihin. Vaikka hän tulisi samankaltaisista työtehtävistä ja osaisi työnsä teknisesti suurin piirtein etukäteen, tätä tasoa ei voi ohittaa mitenkään. Tällä tasolla työntekijästä tulee osa työyhteisöä. Kolmas taso on työtehtävään perehdyttäminen. Tällä tasolla toteutuu perehdytyksen perimmäinen tarkoitus eli itse työhön perehtyminen. Usein perehdytyksen ajatellaan sisältävän vain tämän kolmannen tason asioita, kun puhutaan työhön perehdyttämisestä. Tällöin kaksi edellä mainittua ja silti vähintään melkein yhtä tärkeää tasoa jäävät usein unohtuiksi. Jos kaikkia tasoja ei käydä niiden vaatimalla tavalla läpi, jää työntekijän perehdytys usein vaillinaiseksi ja tämä vaikuttaa negatiivisesti niin työntekijään kuin yritykseenkin. Työntekijällä saattaa olla epävarma ja eivertvetullut olo, kun taas yrityksessä uusi työntekijä saattaakin vaikuttaa huonolta rekrytointitulokselta, vaikka oikeasti näin ei olisikaan. (SinunHR, 2017.)

Perehdyttämistä on monenlaista, on intensiivinen uuden työntekijän kokonaisperehdyttäminen, kausityöntekijän lyhyempi ja suppeampi perehdyttäminen ja työtehtävästä väliaikaisesti pois olleen työntekijän uudelleenperehdyttäminen. Tämä työ käsittelee pääasiassa viimeisintä mallia, eli väliaikaisesti pois olleen työntekijän uudelleenperehdyttämistä. Lisäksi spesifikaationa on nimenomaan perhevapaalta palaava äiti. Tässä perehdyttämisen mallissa avainasemassa on yksilön osaamisen tunnistaminen ja sen hyödyntäminen. Valitettavan usein tässä mallissa jätetään huomioimatta olemassa oleva osaaminen ja noudatetaan vain uuden työntekijän perehdytysuunnitelmaa. Tällöin henkilölle kerrataan usein myös tarpeettomasti asioita, jotka hän jo tietää ja osaa.

3.4 Perehdyttäminen henkilöstöstrategiassa



KUVIO 2. Henkilöstöjohtamisen osa-alueet. (Viitala, 2013.)

Perehdyttäminen on yksi henkilöstöstrategian peruspilareita (KUVIO 2). Hyvällä perehdyttämisellä maksimoidaan onnistuneen rekrytoinnin tulos. Toisaalta taas, huonolla perehdyttämisellä lupaava työntekijä voidaan pahimmillaan jopa pilata ko. työn osalta ja tämä saattaa johtaa ennakoimattomaan työsuhteen purkuun puolin tai toisin. (Kauppalehti, 2015.)

Perehdyttämiseen nimetään aina vähintään yksi henkilö, jonka vastuulla on viedä perehdytysuunnitelma läpi alusta loppuun menestyksekkäästi.

Maritta Österberg luonnehtii perehdyttämisen laajuuden riippuvan työtehtävistä sekä työsuhteen pituudesta. Lyhyt, väliaikainen työsuhde ei voi vaatia yhtä intensiivistä ja pitkää perehdytystä kuin pidempiaikainen tai vakinainen tehtävä.

Österbergin mukaan myös pitkältä perhevapaalta palaava tarvitsee perehdytystä, sillä jo yhden vuoden aikana on saattanut tapahtua useita muutoksia työtehtävissä, työympäristössä ja toimintavoissa, joista palaava työntekijä ei yksinkertaisesti voi olla perillä ilman erillistä, hänelle tapauskohtaisesti suunniteltua perehdytystä. (Österberg, 2014.)

3.5 Vanhan työntekijän uudelleenperehdyttämisen haasteet

Mikä tekee vanhan työntekijän uudelleenperehdyttämisestä haasteellista? Jos häneen lähdetään soveltamaan suoraan uuden työntekijän perehdytysuunnitelmaa, joudutaan suunnitelmaa muuntamaan ja karsimaan vähintään jossain määrin, joka itsessään on jo lisätyötä. Lisäksi uuden työntekijän perehdytysuunnitelma on aina todella kattava, joka taas jo töissä olleen työntekijän kohdalla on valtaosassa tapauksia aivan liian raskas kokonaisuus.

Vaikka kertaaminen on suotavaa, tällaisessa tilanteessa kertausta tulisi varmasti aivan liikaa ja siitä aiheutunut turhan työn ja turhautumisen tunne asettaisivat varmasti haasteita menestyksellä ja ripeällä oppimistahdille. Tämän vuoksi on aina suositeltavaa muodostaa työhönsä palaavalle henkilölle oma perehdytysuunnitelma. Näin vältetään turha opetus ja kertaaminen ja käydään läpi tarpeellisia asioita ja siten nopeutetaan henkilön työhön pääsyä. Usein myös suotavaa olisi muodostaa suunnitelma henkilön itsensä kanssa, koska parhaan näkökulman antaa kuitenkin työntekijä itse. Hän osaa parhaiten sanoa, että mihin asiaan kaipaa tukea ja mitkä asiat taas vastaavasti ovat säilyneet mielessä ja taidoissa poissaolon ajan.

Yksi merkittävä haaste, joka koskee nimenomaan perhevapaalta koskevaa äitiä, on henkilön fyysinen ja psyykinen jaksaminen. Tilanne on hyvin erilainen esimerkiksi virkavapaalta tai perhevapaalta palaavien henkilöiden kohdalla. Kun pysähdys työelämässä on tarkoittanut äidiksi tulemistä joko ensimmäistä tai seuraavaa kertaa, on kyseessä todella suuri elämänmuutos, joka vaikuttaa henkilöön monin tavoin. Uusi lapsi vaatii henkisesti ja fyysisesti todella paljon äidiltään ja usein esimerkiksi työhön liittyvät asiat unohtuvat herkästi perhevapaan aikana.

Usein äidit toivovatkin joustoa ja esimerkiksi osa-aikaisen työn mahdollisuutta töihin palatessaan. Valitettavan usein myös työnantaja varautuu äidin töihin paluuseen liian kevyesti esimerkiksi juuri

olemattoman perehdytyksen tai hyvin pienien joustomahdollisuuksien
tavoin. (Työterveyslaitos, 2012.)

4 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi tämän opinnäytetyön empiriaosio, verkkokysely jo töihin perhevapaalta palanneille äideille. Luvussa käydään läpi tutkimuksen toteutus, tulokset, johtopäätökset sekä reliabiliteetti ja validiteetti.

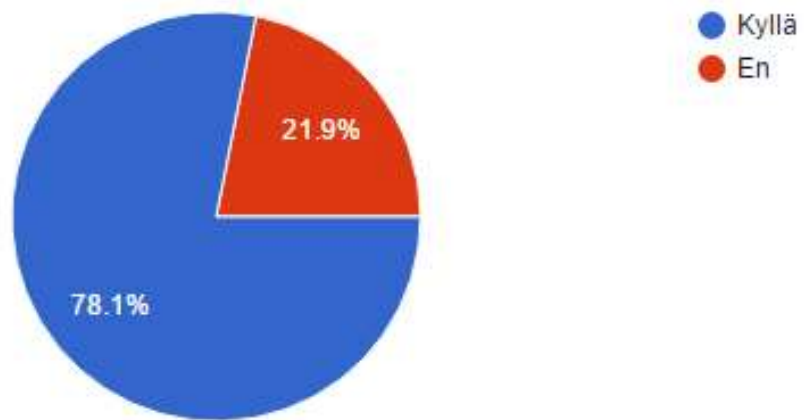
4.1 Tutkimuksen toteutus

Tämä tutkimuksen aineiston kerääminen suoritettiin verkkokyselynä anonymisti ennakkoon määritellylle kohderyhmälle. Kysely koostui monivalintakysymyksistä sekä yhdestä avoimesta kysymyksestä. Kyseessä oli siis osin suljettu kysely, jossa oli yksi avoin vastausmahdollisuus. Kysely on toteutettu maaliskuussa 2017. Vastaajina toimivat yli 20-vuotiaat äidit, jotka ovat lähteneet perhevapaalle suoraan töistä ja ovat palanneet samaan paikkaan. Esimerkiksi hoitovapaalta seuraavalle perhevapaalle jatkanut henkilö ei olisi ollut sopiva vastaaja kyselyyn, kun tarkoitus on saada tietoa nimenomaan perhevapaalta palaavan henkilön perehdytyksestä samoihin työtehtäviin kuin joista hän on perhevapaalle jäänyt. Vastauksia kyselyyn saatiin 32 kpl.

4.2 Tulokset

Kyselyn vastaustulokset on eritelty tähän osioon kysymyksittäin ja vastaukset ovat myös tekstiosion jälkeen havainnollistavasti ympyräkaavion muodossa.

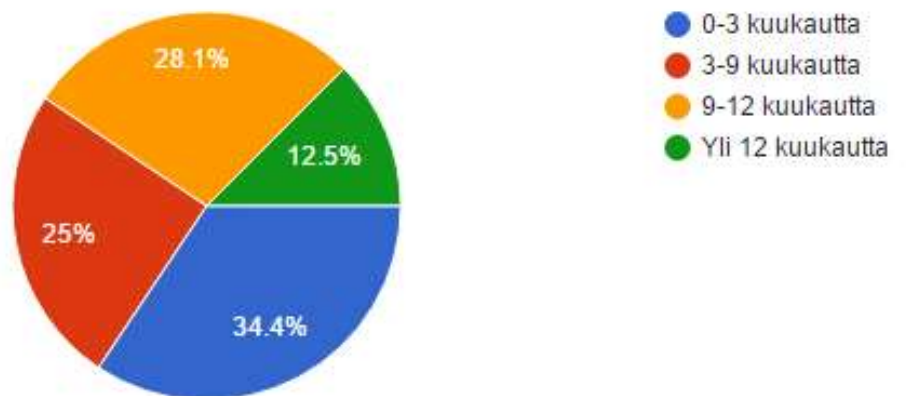
Oletko jatkanut vanhempainvapaan päättymisen jälkeen hoitovapaalle?



KAAVIO 1. 1. kysymyksen vastausjakauma (n = 32).

Ensimmäisessä kysymyksessä 78,1 prosenttia vastaajista vastasi jatkaneensa hoitovapaalle perhevapaan eli äidin kohdalla vanhempainvapaan päättymisen jälkeen. 21,9 prosenttia vastaajista ei ole jäänyt hoitovapaalle vaan on jatkanut suoraan takaisin töihin.

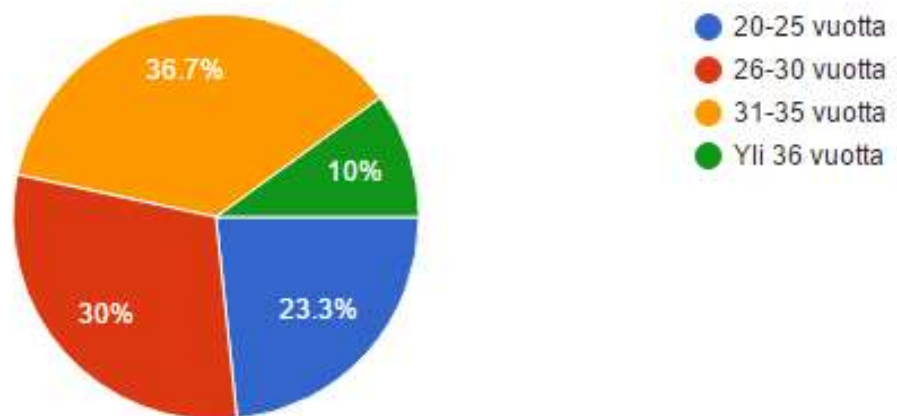
Kauanko olet pitänyt hoitovapaata tai aiot pitää ennen töihin palaamistasi?



KAAVIO 2. 2. kysymyksen vastausjakauma (n=32).

34,4 prosenttia vastaajista ilmoittaa olleensa hoitovapaalla alle kolme kuukautta vanhempainvapaan päättymisen jälkeen. Tähän lukuun sisältyvät myös vastaajat, jotka eivät ole olleet ollenkaan hoitovapaalla. 25 prosenttia vastaajista vastasi olleensa 3-9 kuukautta hoitovapaalla, 28,1 prosenttia ilmoitti olleensa 9-12 kuukautta ja 12,5 prosenttia vastasivat olleensa hoitovapaalla yli vuoden eli 12 kuukautta.

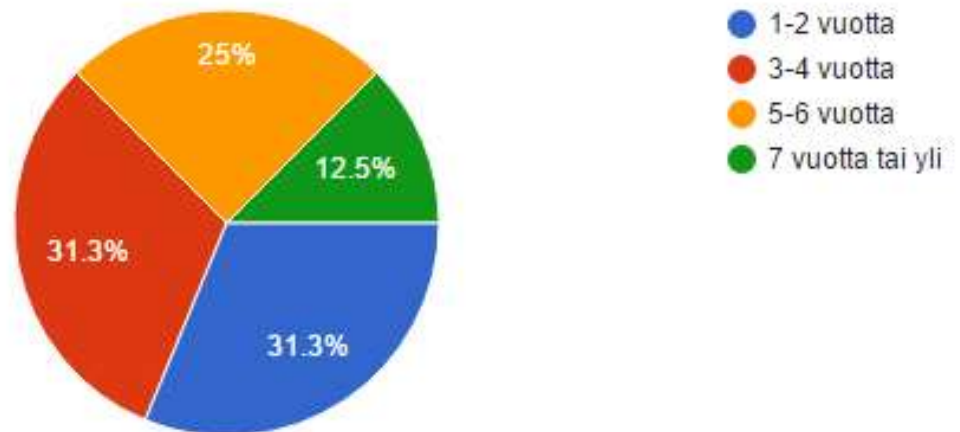
Ikäsi?



KAAVIO 3. 3. kysymyksen vastausjakauma (n=32).

Vastaajien ikäjakauma oli seuraavan lainen; 23,3 prosenttia vastaajista oli 20-25-vuotiaita, 30 prosenttia 26-30-vuotiaita, 36,7 prosenttia 31-35-vuotiaita ja 10 prosenttia yli 36-vuotiaita.

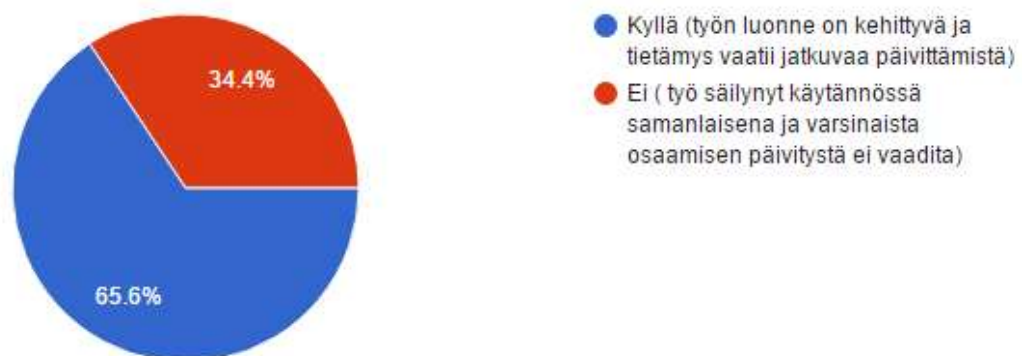
Kauanko olet ollut nykyisessä työpaikassasi töissä?



KAAVIO 4. 4. kysymyksen vastausjakauma (n=32).

Työn kesto samassa paikassa ennen perhevapaata jakautui seuraavasti: 31,3 prosenttia ilmoitti olleensa paikassa 1-2 vuotta, 31,3 prosenttia ilmoitti olleensa 3-4 vuotta, 25 prosenttia 5-6 vuotta ja 12,5 prosenttia yli 7 vuotta.

Vaatiiko työtehtäväsi erillistä perehdyttämistä poissaolosi jälkeen?

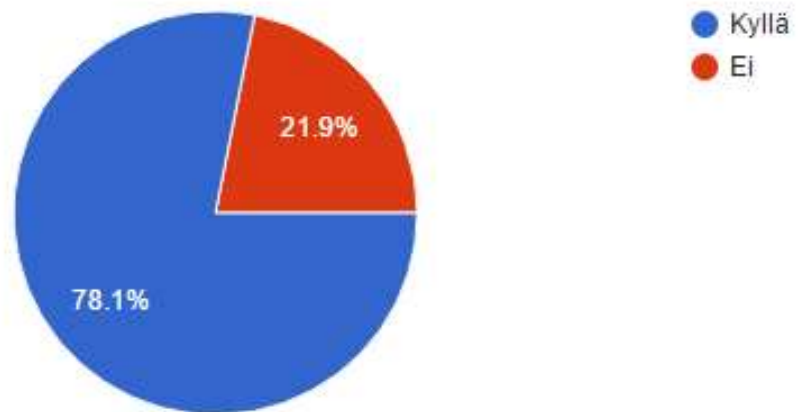


KAAVIO 5. 5. kysymyksen vastausjakauma (n=32).

Viidenteen kysymyksen, joka koski perehdyttämisen tarpeellisuutta, 65,6 prosenttia vastaajista vastasi työtehtävän vaativan

uudelleenperehdyttämistä ja 34,4 prosenttia ei kokenut uudelleenperehdytystä tarpeelliseksi.

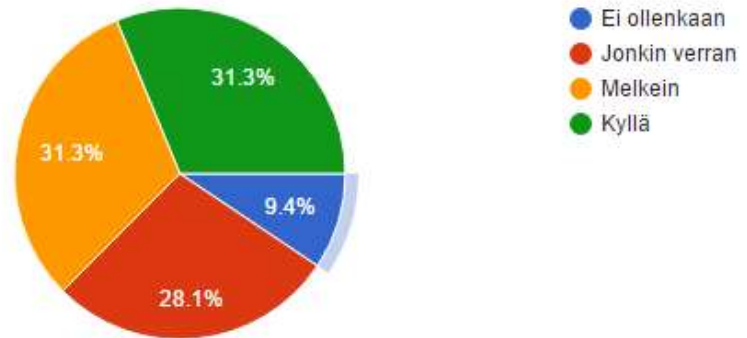
Onko sinua uudelleenperehdytetty palatessasi töihin?



KAAVIO 6. 6. kysymyksen vastausjakauma (n=32).

Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin, onko vastaajaa uudelleenperehdytetty tämän palatessa töihin. 78,1 prosenttia vastasi saaneensa perehdytystä, kun taas 21,9 prosenttia vastasi kielteisesti.

Onko perehdytys ollut oman kokemuksesi mukaan riittävää?



KAAVIO 7. 7. kysymyksen vastausjakauma (n=32).

Viimeinen monivalintakysymys käsitteli perehdytyksen riittävyyttä. 32 vastaajasta 31,3 prosenttia vastasi perehdytyksen olleen heille riittävää. 28,1 prosenttia vastasi jonkin verran, 31,3 prosenttia taas valitsi vaihtoehdon "melkein". 9,4 prosenttia vastaajista koki perehdytyksen olleen täysin riittämätöntä.

Kyselyn avoin kysymys: Kerro lyhyesti, millaista perehdyttämistä odotit palatessasi töihin.

Edes jonkinlaista uudelleen koulutusta olisi ollut kiva saada.

Vastaaja A

Tehdastyö, ei tarvitse.

Vastaaja B

Operaattorityö ja esimerkiksi kaikki myytävät tuotteet muuttuneet oikeastaan kokonaan, perehdytystä ilman ei olisi pärjännyt.

Vastaaja C

Tosi nopeesti piti taas osata kaikki vanha, ei oikeastaan ollut kauheesti aikaa alkaa opettelemaan uudelleen kun piti vaan alkaa tekemään.

Vastaaja D

Vähän rauhallisempaa ja kattavampaa, heti piti kyllä taas osata kaikki vaikka tosi paljon oli parissa vuodessa asiat ja käytännöt muuttuneet.

Vastaaja E

Aika nopeesti piti taas osata kaikki omat hommat, olisi ollut kiva jos vähän enemmän olisi eka panostettu.

Vastaaja F

Oli riittävä, kävin uuden työntekijän koulutuksen läpi

Vastaaja G

Lähihoitaja, vaati vain nopean päivittämisen

Vastaaja H

Minut huomioitiin hienosti ja sain viettää pari viikkoa taas vanhaan oppien ja koin saaneeni juuri sopivasti apua

Vastaaja I

Osa vastaajista jätti viimeisen kysymyksen, eli avoimen kysymyksen tyhjäksi. Yllä on kuitenkin siteerattu saatuja lyhyitä avoimia vastauksia. Vastauksissa on paljon vaihtelua ja niistä kuultaa myös läpi vastaajien työtehtävien moninaisuus. Osa on ollut todella tyytyväisiä saamaansa uudelleenperehdytykseen, kun taas osalla kokemus on selvästi jäänyt todella vaillinaiseksi.

4.3 Johtopäätökset

4.3.1 Yleiskuva

Kysymyksiin saadut vastaukset näyttäisivät noudattelevan viimeaikaista tilastotietoa, eli tilastoista poikkeavaa trendiä ei tuloksiin vastausten perusteella muodostunut. Koska tämä työ syventyy nimenomaan perhevapaalta palaavan henkilön työhön perehdyttämiseen, oli valittu kohderyhmä tiukasti rajattu nimenomaan työstä perhevapaalle lähteneisiin henkilöihin. Työttömät tai hoitovapaalta perhevapaalle jääneet henkilöt eivät kuulu tämän nimenomaisen tutkimuksen kohderyhmään. Kyselyn tuloksista voidaan todeta, että äidit vaikuttaisivat jäävän mielellään kotiin vielä äitiysvapaa- ja vanhempainvapaakauden jälkeenkin. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan noin 89 prosenttia perheistä käyttää hoitovapaata vanhempainvapaan päättymisen jälkeen. 97 prosentissa tapauksista hoitovapaalle jää perheen äiti, 3 prosentissa kotiin jää toinen vanhempi tai joku muu hoitaja. (THL, 2015.) Tämän kyselyn tuloksena 78,1 prosenttia vastaajista oli ollut hoitovapaalla ennen töihin palaamistaan, eli hieman pienempi määrä kuin muun tutkimustiedon mukaan. Tällainen lievä poikkeama muodostuu helposti, kun vastaajamäärä tämän työn tutkimuksessa oli kuitenkin suhteellisen pieni (n=32). Tilastotietojen mukaan noin 16 prosenttia perheistä käyttää hoitovapaan täysimääräisenä eli yli 24 kuukautta. (THL 2015.) Kyselyn tuloksissa 12,5 prosenttia vastaajista ilmoitti olleensa yli vuoden ajan hoitovapaalla.

Samaa aihetta koskevaa tuoretta tutkimusta ei löytynyt etsinnöistä huolimatta. Mutta poissaoloaika koskevien tulosten perusteella tämän kyselyn tuloksia perehdytyksen osaltakin voidaan pitää vähintään melko luotettavina, kun poissaoloaikaan liittyvät vastaukset eivät ole ristiriidassa viimeisimpien tilastotietojen tulosten kanssa. (Tilastokeskus, 2016.) Perehdytyksen osalta vastauksissa oli paljon hajontaa, joka olikin odotettavissa, kun vastausryhmää ei oltu rajattu työtehtävien tai tehtävätason mukaisesti.

4.3.2 Tulosten pohdinta ja johtopäätökset

Kaksi kolmesta (65,6 %) vastaajasta ilmoitti työtehtävänsä vaativan uudelleenperehdyttämistä pitkän poissaolon jälkeen. Yksi kolmesta (34,4%) oli sitä mieltä, että varsinaista uudelleenperehdyttämistä ei tarvita. Tämän tuloksen perusteella voidaankin todeta, että uudelleenperehdytyksen tarve perhevapaan jälkeen on tarpeellinen suurimmassa osassa tapauksia.

Koska perehdytys on lakiin säädetty työntekijän oikeus, tulee aihepiiriin suhtautua myös sen vaatimalla vakavuudella. Laki ei turvaa pelkästään uuden työntekijän perehdyttämistä, vaan siinä mainitaan, että kaikkien työntekijöiden osaaminen ja tietous tulee pitää ajan tasalla. Täten tämä tarkoittaa myös esimerkiksi juuri perhevapaalta palaavaa henkilöä. (Finlex, 2002.)

Vastaajista noin yksi viidestä (21,9 %) ilmoitti, että ei ole saanut uudelleenperehdytystä palattuaan töihin. Vastaavasti neljä viidestä (78,1 %) taas ilmoitti saaneensa perehdytystä. Tämän kysymyksen tuloksia tarkastellessa tulee ottaa huomioon, että edellisessä kysymyksessä noin kolmasosa ilmoitti, ettei kaipaa uudelleenperehdytystä työtehtäviinsä. Tämä seikka tulee tietenkin esiin silloin myös tämän kysymyksen osalta. Lain ja hyvien työtapojen puitteissa kuitenkin jokaisen tulisi saada edes kevyt uudelleenperehdytys työtehtäviinsä, koska poissaoloa töistä on kertynyt kuitenkin vähintään vajaa vuosi, kun kyseessä on perhevapaalla oleminen.

Viimeinen suljettu kysymys koski sitä, miten vastaajat kokivat saaneensa perehdytystä. 9,4 prosenttia vastaajista ilmoitti kokeneensa perehdytyksensä olleen riittämätöntä. 28,1 prosenttia koki perehdytyksen olleen jossain määrin riittävää ja 31,3 prosenttia vastaajista oli saanut mielestään melkein tarpeeksi perehdytystä ja saman verran (31,3%) oli saanut kokemuksensa mukaan täysin riittävän perehdytyksen. Hajonta vastauksissa on suurehkoa ja yllättävää on se, että kuitenkin yli kolmasosan perehdytys ei ole ollut edes melkein riittävää, vaan sen alle.

Vastaukset kuitenkin kielivät juuri sitä, että väliaikaisesti työstään poisollutta henkilöä ei ehkä osata yleisesti perehdyttää yhtä johdonmukaisesti suunniteltuna kuten taas aivan täysin uutta työntekijää.

Avoimissa vastauksissa näkyi hyvin työtehtävien moninaisuus ja yksilön kokemuksen merkitys. Näitä vastauksia tulkitessa tulee myös pitää mielessä se, että työntekijät ovat aina myös yksilöitä. Se mikä riittää toiselle, on taas toiselle aivan liian vähän ja kolmannelle taas jo liikaa. Hyvä perehdytys osataankin aina mitoittaa ja soveltaa yksilön omien kykyjen ja toiveiden mukaisesti käytössä olevien resurssien puitteissa. On selvää, että esimerkiksi tehdastyöhön palaavaa henkilöä ei voida perehdyttää yhtä kauan kuin uutta työntekijää, tai vastaavasti asiantuntijatehtäviin perhevapaalta palaavaa henkilöä. Kuitenkin aina tulisi välttää pahinta skenaariota, eli sitä, että työntekijä vain osoitetaan takaisin tehtäviinsä ilman uudelleenperehdyttämistä ja hän tuntee suoriutumisestaan suurta epävarmuutta. Tämä pätee jokaiseen työtehtävään ja työntekijään yksilöllisyydestä riippumatta. Epäonnistunut perehdytys toimii karhunpalveluksena niin työntekijälle kuin yrityksellekin, vaikka kyseessä olisikin "vain" uudelleenperehdytys kuten juuri kysymykseen vastanneiden osalta on ollut.

4.4 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Kun tutkimus voidaan toistaa, on reliabiliteetti hyvä. Tällöin tulokset eivät voi olla yhtä sattumanvaraisia, kuin jos tutkimusta ei voisi toistaa ja siten tulos ja tutkimus olisivat vain kertaluontoisia. Anonymiteetti voi asettaa pienen haasteen reliabiliteetille, kun vastaajien henkilöllisyydestä ei voida olla täysin varmoja. Toisaalta taas, anonymiteetti myös tukee reliabiliteettia siinä, että kun henkilöllisyys on salattu, uskaltaa vastaaja olla täysin rehellinen. Tällöin hän ei todennäköisesti muuta vastauksiaan todesta poikkeaviksi siinä ajatuksessa, että tutkimuksessa ilmenisi hänen henkilöllisyytensä. Reliabiliteettia tukee myös se, että vastaajat ovat mukana internet-yhteisöissä, joissa väärästä identiteetistä ei olisi mitään hyötyä.

Validiteetti muodostuu yksinkertaisesti siitä, kun tutkimuksen kohde on ja tutkimuksessa käytetyt kysymykset ovat oikeita. (Hiltunen, 2009.)

Validiteettia tukee myös se, jos tutkimuksessa ei ilmene rajusti poikkeavia trendejä aiempaan tai nykyiseen rinnakkaiseen tutkimustietoon nähden.

(Anttila, 2006.)

Tutkimuksen kyselyn 32 kappaleen vastausmäärä ei ole kovin suuri.

Kysely olisi voitu toteuttaa isommallakin vastaajaotannalla, jolloin se voisi kasvattaa tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Toisaalta voidaan myös todeta, että vastaajaryhmän ollessa jo ennalta tiukasti rajattu, on vastaajamäärä tässä tapauksessa suhteellisen hyvä ja tavoitteen mukainen.

Näiden näkökulmien valossa tämän tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys ovat melko hyviä. Tutkimus on myös toistettavissa kaikilta osin uudelleen.

5 CASE: PEREHDYTYSSUUNNITELMA ASIAKASPALVELUN TOIMIHENKILÖN TEHTÄVIIN PERHEVAPAAN JÄLKEEN

Tässä luvussa esitellään tämän opinnäytetyön tavoitteena ollut perehdytysuunnitelma työtehtäviinsä perhevapaalta palaavalle äidille. Luvussa käydään läpi toimeksianto, henkilön työnkuva ja työtehtävät, sekä lopuksi itse valmis perehdytysuunnitelma ja sen pohjalta rakennettu check-list.

5.1 Toimeksianto

Tämän opinnäytetyön case-osuus on tehty toimeksiantona lahtelaiselle yritykselle. Case-osiossa tehdään perehdytysuunnitelma perhevapaalta töihin palaavalle asiakaspalvelun toimihenkilölle. Suunnitelman laatimisessa on hyödynnetty empiriaosiossa toteutetusta kyselystä saatuja tuloksia ja johtopäätöksiä. Suunnitelma on laadittu yksilölliseksi, yhteistyössä työnantajan ja palaavan työntekijän kanssa. Yleensä perehdytysuunnitelman laatii yksitahoisesti työnantaja. Tutkimustulosten valossa kuitenkin todettiin, että kun työntekijä itse on mukana suunnittelemassa perehdytystään, saadaan perehdytyksestä juuri hänelle sopiva. Näin myös työnantaja hyötyy, kun resursseja ei käytetä suotta sellaisiin asioihin, joihin työntekijä ei koe tarvitsevansa perehdyttämistä poissaolonsa jälkeen.

Tämän casen toimihenkilön asiantuntijatehtävän luonne on alati kehittyvä ja monitahoinen, joten paluu vaatii ehdottomasti uudelleenperehdytyksen. Henkilön tehtäviin kuuluvat muun muassa asiakaspalvelu puhelimitse ja sähköpostitse, laskutuksen tehtäviä, sopimuskäsittelyä ja hän on myös ennen perhevapaalle jäämistään toiminut yrityksen CRM (Customer Relationship Management) -järjestelmän pääkäyttäjätehtävissä. Jokapäiväinen käytettävä työtietous sisältää paljon lakeja ja määräyksiä, joissa muutoksia tapahtuu usein ja siten tieto päivittyy koko ajan uudelleen ja uudelleen. Suunnitelmana ei voida kuitenkaan käyttää suoraan uuden työntekijän perehdytysopasta, koska töihin palaavalla henkilöllä on kuitenkin laaja osaamis- ja tietopohja. Tällöin uuden henkilön

perehdytysoppaan noudattaminen aiheuttaisi paljon hukkatyötä, kun henkilö kuitenkin osaa perusasiat ja vaatii vain osaamisen päivitystä ja ”herättämistä”. Henkilö on ollut työstään pois tasan vuoden töihin palatessaan. Tässä osiossa esitellään siis henkilön vahvuudet ja omaksumisnopeuden huomioiva uudelleenperehdytysuunnitelma, jota myös käytetään kesäkuussa 2017 todellisuudessakin kun henkilö palaa töihinsä.

Uudelleenperehdyttävä henkilö on lähtenyt perhevapaalle kesäkuussa 2016 ja hän palaa työtehtäviinsä kesäkuussa 2017. Henkilö ei ole pitänyt ollenkaan hoitovapaata, vaan hän palaa suoraan vanhempainvapaan ja pitämättömien kesälomien pitämisen jälkeen töihinsä. Perehdytykseen varataan aikaa alustavasti noin viikon verran, riippuen toki henkilön omaksumistahdista ja sen hetkisestä kyvykkyydestä. Perehdyttävän henkilön omat toiveet perehdytyksestä ovat olleet lähinnä mentorointiin ja uusien käytäntöjen oppimiseen keskittyviä.

5.2 Suunnitelman muodostaminen

Normaalilla perehdytysuunnitelmalla ja uudelleenperehdytysuunnitelmalla ei ole suurta eroa. Avaintekijänä molempien suunnittelussa on oikeanlainen resurssien käyttö. Suurimpana erona näiden suunnitelmien suunnittelussa on se, että uudelleenperehdytysuunnitelmaa laatiessa voidaan jättää pois suurin osa byrokraattisen perehdyttämisen tason asioista. Esimerkiksi työsuhde- ja organisaatioasioista ainoastaan muuttuneet seikat tulee käydä läpi myös uudelleenperehdyttävän henkilön kanssa. Tästä syystä uudelleenperehdytysuunnitelmat ovat yleensä kevyempiä ja nopeampia kuin uuden henkilön perehdytysuunnitelmat, mutta silti aivan yhtä tärkeitä työntekijälle ja työnantajalle.

Tämän työn uudelleenperehdytysuunnitelma on laadittu yhdessä esimiehen ja töihin palaavan työntekijän kesken. Suunnitelma on laadittu yhdessä pääasiallisesti kokoon ja sitä noudatetaan joustavasti tarpeen

mukaan. Toimiva perehdytys suunnitelman runko on esimerkiksi seuraavan lainen:

1. Tavoitteet
2. Kohderyhmä
3. Sisältö
4. Muuta huomiotavaa
5. Aloituskeskustelu ja perehdytys suunnitelman läpikäynti perehdytettävän kanssa
6. Päätös keskustelu varsinaisen perehdytysjakson päättymisen jälkeen
7. Seuranta (perehdyttämisen aikana ja jälkeen)

(Hyvä perehdytys, 2007.)

Yllä esitelty runko on yhtä toimiva niin normaalissa perehdyttämisessä ja sen suunnittelussa, kuin uudelleenperehdytyksessä ja uudelleenperehdytys suunnitelman laatimisessa.

Tämä toimeksiantona laadittu suunnitelma on hahmoteltu kokoon työntekijän näkökulmasta työntekijän vaatimukset ja odotukset huomioiden. Vaatimuksilla tarkoitetaan esimerkiksi ajankäyttöä ja perehdytykseen varattavia henkilöresursseja. Siinä missä uuden työntekijän perehdytykseen voidaan varata jopa kahdesta kolmeen kuukautta, ei tietenkään uudelleenperehdyttämiseen käytetä vastaavanlaisia aikaresursseja. Sekä työntekijä, että työnantaja ovat kokeneet alustavan noin kahden viikon aikaraamin mielekkääksi ja tarkoituksenmukaiseksi. Suunnitelma on jaettu kolmeen osaan ja se etenee osioiden mukaisesti. Suunnitelman lopussa esitellään vielä nimenomaan tämän työntekijän perehdyttämiseen räätälöity yksinkertainen check-list-muotoinen listaus.

5.3 Suunnitelma

Tässä alaluvussa esitellään tämän uudelleenperehdytysuunnitelman tavoitteet sekä valmis, käyttöön tuleva uudelleenperehdytysuunnitelma.

1. Tavoite

- onnistunut uudelleenperehdyttäminen työtehtäviin perhevapaan jälkeen

2. Kohderyhmä

- henkilö Y, lähtenyt perhevapaalle kesäkuussa 2016 ja palaa työtehtäviinsä kesäkuussa 2017

3. Sisältö

- perehdytysuunnitelma koottu neljään eri osa-alueeseen, joissa edetään järjestyksessä
- check-list ylläolevista osioista seuranta ja edistymistä helpottamaan

4. Muuta huomioitavaa

- henkilö tekee vuoden 2017 80-prosenttista työaika, työvuorosunnittelu ja muiden työajan vuoksi huomioitavien asioiden läpikäynti

5. Aloituskeskustelu ja perehdytysuunnitelman läpikäynti perehdytettävän kanssa

- ensimmäisenä päivänä

6. Päätöskeskustelu varsinaisen perehdytysjakson päättymisen jälkeen

- kun perehdytysuunnitelma on edetty läpi, käydään päätöskeskustelu esimiehen ja työntekijän välillä

7. Seuranta (perehdyttämisen aikana ja jälkeen)

- asiat kirjattu check-listiin, kuittaukset läpikäydyistä asioista
- työntekijän oma seuranta, kokeeko saavansa kaikkeen tarpeelliseen perehdytystä

Osio 1 – työympäristö

Suunnitelman ensimmäinen osio on työaseman ja paikan käyttöönotto.

Koska tilat toimistolla ovat rajalliset, ei töihin palaavalla henkilöllä ole tällä hetkellä istumapaikkaa tai työvälineitä. Niinpä ensimmäisenä päivänä työpiste laitetaan kuntoon. Tähän sisältyy mm.:

- työpisteen säädöt pöydän, tuolin ja satulatuolin osalta
- headsetin ja puhelimen asennus puheluliikennettä varten
- ohjelmistoasennukset, joita ei ole voitu tehdä ennakoon
- lisenssivarmistukset: testataan että työntekijän käyttöoikeudet ovat kunnossa ja tarvittaessa päivitetään lisenssit
- toimivuustestaukset: testataan että ohjelmat ja kone toimivat kuten pitääkin ja siten työasema on valmis työntekoon

Osio 2 – Muuttuneiden asioiden läpikäynti

Kun työasema on valmis, siirrytään varsinaiseen osaamisen päivittämiseen. Työntekijä on ollut pois kesäkuusta 2016 lähtien ja palaa kesäkuussa 2017, eli hän on ollut pois työtehtävistään vuoden ajan. Tänä aikana on tapahtunut jonkin verran muutoksia:

- ohjelmistomuutoksia
- järjestelmäpäivityksiä
- toimintatapamuutoksia
- organisaatiomuutoksia
- palvelumuutoksia.

Tässä vaiheessa tarkoitus on käydä läpi nämä muutokset ja niiden nykytila pääpiirteittäin. Esimerkiksi palvelumuutokset ja järjestelmäpäivitykset käydään vielä tarkemmin läpi suunnitelman kolmannessa vaiheessa. Niiden tarkka läpikäynti tässä vaiheessa ei olisi hedelmällistä, koska joka tapauksessa kyseessä on melkoinen informaatiotulva pitkän poissaolon jälkeen. Järkevämpää on jättää käytännön muutosten läpikäynti itse tekemiseen perustuvan perehdytyksen osioon. Muuttuneet asiat käydään läpi esimiehen ja mentoriksi valitun perehdyttävän kollegan kanssa.

Osio 3 – Vierihoido

Kolmannessa vaiheessa palaava työntekijä saa seurata kollegoidensa työntekoa vierestä, eli hän on vierihoidossa. Tässä hän näkee työn nykytilan käytännössä. Tarkoitus ei ole olla vain yhden ihmisen vieressä, vaan hänen on tarkoitus olla vierihoidossa kaikkien kollegoidensa vieressä. Tämä on siten perusteltua, että tässä työyhteisössä työntekijöillä on pitkälle omat personoituneet työtapansa ja siten vältetään liian heterogeeninen kokemus työn nykytilasta. Jos uudelleenperehdytettävä henkilö vierihoidetaan vain yhden kollegan vieressä, oppii hän vain tämän yhden henkilön työtavat ja rutiinit, mikä ei välttämättä palvele tarkoitusta. Vierihoidossa ensimmäisen päivän ajan ohjelmassa on pelkästään kuuntelua, eli mieliin muistuttamista. Toisena päivänä voidaan siirtyä vaiheeseen, jossa asiakaskontaktin vaatimat toimenpiteet suorittaa vierikuuntelija kontaktin ottaneen kollegan valvonnassa. Tätä mallia voidaan noudattaa yhdestä kolmeen päivän ajan alustavasti, toki taas tarpeen mukaan tarvittaessa muokaten.

Osio 4 – Itsetyöskentely

Suunnitelman viimeisessä eli neljännessä osiossa siirrytään jo itse tekemiseen. Itsetyöskentelyvaiheessa työntekijä alkaa tehdä jo töitään itse, mentorinsa avustamana. Tähän vaiheeseen siirrytään vasta sitten,

kun työntekijä kokee olevansa valmis siirtymään omatoimiseen työskentelyyn. Tämän vaiheen kestoksi on alustavasti suunniteltu noin viikko ja sen jälkeen mentorin läsnäolo vähenee käytännössä kokonaan pois, tilanteen mukaisesti. Kun perehdytysuunnitelma on käyty läpi, ei voida sanoa, että työntekijä on taas samalla tietotasolla kuin perhevapaalle lähtiessään, mutta viimeinen syventyminen tapahtuu vasta vauhtiin päästessä. Työn luonne on niin yksityiskohtainen ja seikkaperäinen, että kaiken uudelleenoppiminen ei voi tapahtua kahdessa viikossa. Tarkoitus uudelleenperehdyttämisellä on antaa palaavalle työntekijälle täysi työkalupakki töiden suorittamiseksi ja täydellinen uudelleenperehtyminen viimeistellään itse työn tekemisellä ja sen myötä tapahtuvalla oppimisella.

Check-list

Alla esitellään vielä tähän uudelleenperehdytysuunnitelmaan valmis check-list (TAULUKKO 2), johon voidaan kuitata perehdytyksen edistyminen ja siten seurata suunnitelman etenemistä.

TAULUKKO 2. Valmis check-list osana Yritys X:n uudelleenperehdytysuunnitelmaa.

Check-list uudelleenperehdytys 01.06.2017 alkaen	Toteutunut / Päivämäärä / Toteuttajan nimi
Osio 1 – Työpiste (01.06.2017)	
<ul style="list-style-type: none"> - Työpisteen säädöt <ul style="list-style-type: none"> ○ tuoli ja satulatuoli ○ pöytä ○ headset ○ puhelimet ○ tietokoneen asennus ○ ohjelmistoasennukset ○ lisenssitilaukset ○ toimivuustestaukset pääjärjestelmien osalta 	

Osio 2 – Muutokset (01.06.2017 – 05.06.2017)	
<ul style="list-style-type: none"> - organisaatiomuutokset vuoden aikana - ohjelmistomuutokset - toimintatapamuutokset - palvelumuutokset - muut muutokset 	
Osio 3 – Vierihoido (05.06.2017 – 07.06.2017)	
<ul style="list-style-type: none"> - vierikuuntelu <ul style="list-style-type: none"> o kuunneltavan nimi ja pvm - työtehtävien suorittaminen järjestelmään vierikuunneltavan kollegan kanssa <ul style="list-style-type: none"> o perustehtävät, pvm 	
Osio 4 – Itsetyöskentely (08.06.2017 – 15.06.2017, muutokset tarpeen mukaan)	
<ul style="list-style-type: none"> - työ tehdään itse, mutta kollegoista joku nimetty mentoriksi ja hänen resurssiaan varattu perehdytettävän tueksi 	

6 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia perhevapaalta työelämään palaavan äidin uudelleenperehdyttämisen tärkeyttä ja tarpeellisuutta. Tavoitteena on myös tehdä uudelleenperehdytysuunnitelma yhdelle töihin palaavalle äidille. Aihe on ajankohtainen, sillä nykyään äidit lähtevät perhevapaille entistä ylemmistä työstatuksista ja siten vaatimukset uudelleenperehdyttämiseen perhevapaalta palatessa ovat korkeammat kuin aiemmin. Tämä tilanne on seuraus siitä, että synnyttäjien keski-ikä Suomessa on ollut nousujohteinen viime vuosien ajan. Siten äidit ennättävät olla työelämässä entistä kauemmin ja edetä urallaan pidemmälle, ennen kuin he jäävät perhevapaalle lapsen kanssa.

Työn teoreettinen osuus koostuu perhevapaan rakentumisesta Suomessa ja perehdyttämisestä sekä perehdyttämisen teoriasta. Teoreettisen osion jälkeen työssä käsiteltiin tutkimuksen empiriaosio, joka oli kvalitatiivisella otteella toteutettu kvantitatiivinen tutkimus. Kohderyhmäksi valikoitiin viime vuosina töihin palanneet äidit, jotka saivat vastata anonyymisti kahdeksaan kysymykseen. Tutkimuksen tulokset olivat tilastotrendejä noudattelevia ja vastauksia kyselyyn saatiin 32 kappaletta. Tutkimusta voidaan pitää luotettavana ja validina. Se on myös toistettavissa uudelleen. Kyselytuloksista kävi ilmi esimerkiksi se, että läheskään kaikki äidit eivät saa töihin palatessaan toivomaansa määrää perehdyttämistä. Toisaalta taas osa vastanneista ei edes olisi halunnut perehdyttämistä töihin palatessaan. Yksi johtopäätöksistä tulosten pohjalta oli se, että työelämään palaavien äitien perehdyttäminen on osa-alue, johon työnantajien tulee kiinnittää tulevaisuudessa entistä enemmän huomiota ja varata resursseja siihen.

Työn viimeinen osio on case, jonka toimeksianto on saatu suoraan työelämästä. Toimeksiantona on perehdytysuunnitelman laatiminen perhevapaalta asiantuntijatehtäviin palaavalle äidille. Tämän perehdytysuunnitelman teossa on hyödynnetty ja sovellettu empiriaosiossa toteutetusta kyselystä saatua tietoa. Osion lopuksi esitellään valmis uudelleenperehdytysuunnitelma, kirjallisesti ja

taulukkomuotoon tiivistettynä, jolla on tarkoitus hoitaa työntekijän uudelleenperehdyttäminen kesäkuussa 2017.

LÄHTEET

Anttila, P. Tutkiva toiminta ja teos, ilmaisu, tekeminen. Hamina: Akatiimi, 2006.

Elinkeinoelämän keskusliitto. Naiset ja miehet työelämässä. 2013. Saatavissa: https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf. Viitattu maaliskuussa 2017.

Finlex. Työsuojelulaki. 2017. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu maaliskuussa 2017.

Helsingin Sanomat. Asiantuntijat kertovat työelämän viisi keskeisintä muutosta – näitä taitoja vastavalmistuvat tarvitsevat. 2016. Saatavissa: <http://www.hs.fi/ura/art-2000002902194.html>. Viitattu maaliskuussa 2017.

Helsingin Sanomat. Tänä vuonna syntyi lapsia ennätysellisen vähän – viimeksi syntyvyys oli yhtä niukkaa 1800-luvun nälkävuosina. 27.12.2016. Saatavissa: <http://www.hs.fi/paivanlehti/27122016/art-2000005021943.html>. Viitattu maaliskuussa 2017.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Saatavissa: http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf. Viitattu maaliskuussa 2017.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. Tammer- Paino Oy, 2009.

Theseus 2017. Saatavissa: <http://www.theseus.fi>. Viitattu maaliskuussa 2017.

Kansaneläkelaitos. 2017. Saatavissa: <http://www.kela.fi>. Viitattu maaliskuussa 2017.

Koti ja perhe. Kansaneläkelaitos. 2017. Saatavissa:

[http://www.kela.fi/documents/10180/0/Koti ja perhe esite Kela.pdf/dd7579da-aff7-4689-87f5-862fb15742bd](http://www.kela.fi/documents/10180/0/Koti_ja_perhe_esite_Kela.pdf/dd7579da-aff7-4689-87f5-862fb15742bd). Viitattu maaliskuussa 2017.

Kauhanen, J. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki, WSOY, 2006.

Kauppalehti. Huono perehdytys pilaa hyvän rekrytoinnin – vältä viisi sudenkuoppaa! 2015. Saatavissa:

<http://www.studio.kauppalehti.fi/kulmahuone/huono-perehdytys-pilaa-hyvan-rekrytoinnin-valta-viisi-sudenkuoppaa>. Viitattu maaliskuussa 2017.

Lahden ammattikorkeakoulu. 2007. Hyvä perehdytys. Saatavissa:

http://www.lamk.fi/tki-toiminta/julkaisut/c-artikkelikokoelmia-raportteja-muita-ajankohtaisia/Documents/Hyv%C3%A4%20perehdytys_OR-BITS.pdf. Viitattu huhtikuussa 2017.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV -

Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>. Viitattu huhtikuussa 2017.

SinunHR. (P)erehdytyksen kolme tasoa. 5.11.2012. Saatavissa:

<http://www.sinunhr.fi/perehdytyksen-kolme-tasoa/>. Viitattu maaliskuussa 2017.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tilastotietoa perhevapaiden käytöstä.

2015. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/perhevapaatutkimus/tilastotietoa-perhevapaiden-kaytosta>.

Viitattu toukokuussa 2017.

Tilastokeskus. Äidit tilastoissa 2016. 2016. Saatavissa:

http://tilastokeskus.fi/tup/tilastokirjasto/aidit_tilastoissa_2016.html. Viitattu maaliskuussa 2017.

Viitala, R. Henkilöstöjohtaminen – strateginen kilpailutekijä. Edita, 2013.

Österberg, M. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari, 2014.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuksen kyselylomake.

Äidin paluu perhevapaalta työelämään

Oletko jatkanut vanhempainvapaan päättymisen jälkeen hoitovapaalle?

Kyllä

En

Kauanko olet pitänyt hoitovapaata tai aiot pitää ennen töihin palaamistasi?

0-3 kuukautta

3-9 kuukautta

9-12 kuukautta

Yli 12 kuukautta

Ikäsi?

20-25 vuotta

26-30 vuotta

31-35 vuotta

Yli 36 vuotta

Kauanko olet ollut nykyisessä työpaikassasi töissä?

- 1-2 vuotta
- 3-4 vuotta
- 5-6 vuotta
- 7 vuotta tai yli

Vaatiiko työtehtäväsi erillistä perehdyttämistä poissaolosi jälkeen?

- Kyllä (työn luonne on kehittyvä ja tietämys vaatii jatkuvaa päivittämistä)
- Ei (työ säilynyt käytännössä samanlaisena ja varsinaista osaamisen päivitystä ei vaadita)

Onko sinua uudelleenperehdytetty palatessasi töihin?

- Kyllä
- Ei

Onko perehdytys ollut oman kokemuksesi mukaan riittävää?

- Ei ollenkaan
- Jonkin verran
- Melkein
- Kyllä

Kerro lyhyesti, millaista perehdyttämistä odotit palatessasi töihin.

Oma vastauksesi
