

Työntekijöiden tukeminen perhevapaalta palaamisen jälkeen

Minna Backman



Tekijä(t) Minna Backman	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työntekijöiden tukeminen perhevapaalta palaamisen jälkeen	Sivu- ja liitesivumäärä 64 + 8
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten työnantaja voi tukea työntekijöiden paluuta perhevapaalta työelämään. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä haasteita työhön palaamisessa perhevapaan jälkeen koetaan, mitkä asiat tekevät työhön palaamisesta helpompaa, vaikuttaako pidetyn perhevapaan kesto siihen, miten haastavana työhön paluu koetaan sekä selvittää, miten työnantaja voi tukea työntekijää työhön palaamisessa ja työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä perhevapaan jälkeen.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, jonka kohderyhmänä olivat vuosina 2015-2020 perhevapaalta työhön palanneet henkilöt. Tutkimuksen vastaukset kerättiin 27.4.-10.5.2020 välisenä aikana sosiaalisessa mediassa jaetun kyselylomakkeen avulla. Tutkimus oli näytteenomainen otantatutkimus. Tutkimukseen vastasi yhteensä 274 vastaajaa. Tuloksia käsiteltiin tilasto-ohjelma SPSS:n avulla ja avointen vastausten analysoinnissa käytettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä.</p> <p>Tutkimuksen tulosten mukaan suurin haaste perhevapaalta työelämään palaamisessa oli työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen perhevapaan jälkeen. Vastaajista 69,4 prosenttia koki näiden aikataulujen yhdistämisen haastavaksi. Sen sijaan valtaosa eli 90,9 prosenttia vastaajista koki olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen ja 81,7 prosenttia vastaajista koki olleensa motivoitunut palaamaan töihin perhevapaan jälkeen. Pidetyn perhevapaan kestolla oli vaikutusta siihen, miten haastavana työhön paluu perhevapaan jälkeen koettiin. Pidempään perhevapaalla olleet kokivat useammin haasteita työhön palaamisessa kuin lyhyemmällä perhevapaalla olleet. Esimerkiksi alle vuoden perhevapaalla olleista vastaajista 84,6 prosenttia koki osaamisensa olleen ajan tasalla perhevapaan jälkeen, kun taas yli kolme vuotta perhevapaalla olleista vain reilu kolmannes, eli 35,3 prosenttia, koki samoin. Myös työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen koettiin useammin haastavaksi, mikäli perhevapaan kesto oli ollut pidempi. Alle vuoden perhevapaalla olleista 61,5 prosenttia piti työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamista haastavana perhevapaan jälkeen, 1-3 vuotta perhevapaalla olleista vastaajista näin koki 69,7 prosenttia ja yli kolme vuotta perhevapaalla olleista vastaajista 82,4 prosenttia.</p> <p>Perhevapaalta työhön palaamista helpottavia tekijöitä olivat tutkimuksen mukaan erityisesti yhteydenpito työnantajaan perhevapaan aikana sekä mahdollisuus työaikajoustoihin ja etätöihin perhevapaan jälkeen. Tutkimuksen mukaan työnantajan tarjoamia tärkeitä tukitoimia perhevapaan jälkeen olivat kunnollinen perehdytys, kevyemmän työn aloituksen mahdollistaminen sekä joustavat työaikajärjestelyt. Perehdytyksen mainitsi tärkeäksi tukitoimeksi jopa 40 prosenttia avoimeen kysymykseen vastanneista. Myönteinen suhtautuminen lapsiperheen arkeen ja sen haasteisiin sekä positiivinen ja ymmärtäväinen vastaanotto perhevapaalta takaisin töihin olivat tutkimuksen mukaan myös tärkeitä keinoja, joilla työnantaja voi tukea työntekijän perhevapaalta työhön palaamista.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, perhevapaa, työnantaja, työ, perhe, työaika	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tavoite ja rajaukset.....	1
1.2	Keskeiset käsitteet.....	2
2	Työ ja perhe-elämä	4
2.1	Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen osana työhyvinvointia	5
2.2	Perhevapaat ja paluu työelämään.....	7
2.3	Työpaikan arvojen ja asenteiden merkitys	11
2.4	Joustavat työntekotavat työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.....	13
3	Tutkimuksen toteutus	16
3.1	Tutkimusmenetelmän valinta ja tutkimuksen suunnittelu.....	16
3.2	Aineiston keruumenetelmät	18
3.3	Aineiston käsittely ja analysointi	19
4	Tulokset	22
4.1	Taustamuuttajat	22
4.2	Haasteet perhevapaalta työhön palaamisessa	24
4.3	Perhevapaan keston vaikutus työhön palaamisen haasteisiin	25
4.4	Perhevapaalta työhön palaamista helpottavat tekijät	29
4.5	Työnantajan tuki perhevapaalta palattaessa.....	38
4.6	Tulosten yhteenveto	44
5	Pohdinta	48
5.1	Johtopäätökset.....	48
5.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	55
5.3	Jatkotutkimusehdotukset	58
5.4	Opinnäytetyöprosessin arviointi ja oma oppiminen.....	58
	Lähteet	61
	Liitteet.....	67
	Liite 1. Kysymyslomake.....	67
	Liite 2. Saatekirje.....	70
	Liite 3. Spearmanin korrelaatiokertoimet: Perhevapaan kesto ja väittämät 3:1-7	71
	Liite 4. Spearmanin korrelaatiokertoimet: Kysymykset 4-9 ja väittämät 3:1-7	72
	Liite 5. Työnantajan tarjoama tuki perhevapaan jälkeen, vastausten luokittelu.....	73
	Liite 6. Työnantajan tärkeimmät tukikeinot, vastausten luokittelu	74

1 Johdanto

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on yksi työhyvinvointiin liittyvistä seikoista. Työtä tehdään työnantajan ehdoilla, mutta työnantajalla on mahdollisuus erilaisilla keinoilla helpottaa työn ja muun elämän yhdistämistä. Työ- ja perhe-elämän välinen tasapaino on tärkeä työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen helpottuu lakisääteisten perhevapaiden avulla, mutta myös muita keinoja on tarjolla. Perheystävällisyys lisää myös yrityksen vetovoimaa työnantajana. (Vastamäki 2020.)

Työntekijällä on oikeus perhevapaaseen samassa taloudessa asuvan lapsen myötä. Yhteiskunta tarjoaa perheille tietynlaista tukea ja toimeentulon apukeinoja perhevapaiden aikana. Lisäksi laki määrittelee työnantajille ehtoja ja sääntöjä siitä, miten perhevapaat toimivat ja mikä on työnantajan velvollisuus ja vastuu. Perhevapaiden jälkeen työntekijällä on oikeus ensisijaisesti palata aikaisempaan työhönsä. (Työsuojeluhallinto 2016.) Perhevapaat ovat tällä hetkellä Suomessa yhteiskunnallisesti ajankohtainen aihe, koska perhevapaajärjestelmää ollaan juuri uudistamassa. Uudistuksen tavoitteena on vanhempien välisen tasa-arvon lisääminen ja pikkulapsiperheiden toimeentulon ja hyvinvoinnin parantaminen. Suomen sosiaali- ja terveysministeri on korostanut, että pelkkä päivärahuudistus ei riitä, vaan myös työnantajien panostusta työelämän ja perheen yhdistämisessä tarvitaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a.)

Perhevapaalta takaisin työelämään palaa Suomessa joka vuosi kymmeniä tuhansia ihmisiä. Työhön paluuseen voi liittyä monia kysymyksiä, niin käytännön elämän kannalta kuin henkisestikin. Arjen sujuminen, oman osaamisen riittävyys ja ajantasaisuus sekä logistiset lastenhoitoon liittyvät asiat voivat askarruttaa. (Sarkkinen 2016.) Työnantajien myönteinen suhtautuminen perhevapaisiin ja ylipäätään työn ja perheen yhteensovittamiseen on yksi perhepoliittisen keskustelun suosituista aiheista. Työpaikoilla suhtaudutaan perhevapaisiin aikaisempaa myönteisemmin ja niitä hyödyntävät yhä enemmän myös miehet. Työnteko näyttäisi kuitenkin myös palvelevan pienten lasten vanhempia, koska suurin osa kokee jaksavansa paremmin lasten kanssa ollessaan mukana työelämässä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 266-268.)

1.1 Tavoite ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten työnantaja voi tukea työntekijöiden paluuta työelämään perhevapaiden jälkeen. Tutkimuksen kohteena ovat viimeisen viiden vuoden aikana eli vuosina 2015-2020 perhevapaalta työelämään palanneet henkilöt. Kuten peittomatriisissa (taulukko 1) on kuvattu, alakysymyksiä tutkimuksen pääongelmalle

on neljä. Alakysymyksillä pyritään selvittämään, mitä haasteita työelämään palaamisessa koetaan perhevapaiden jälkeen, vaikuttaako poissaolon kesto siihen, miten haastava työhön paluu koetaan ja mitkä seikat tekevät työhön paluusta helpompaa. Lisäksi pyritään selvittämään miten työnantaja voi tukea työntekijää työhön palaamisessa ja työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä perhevapaan jälkeen.

Taulukko 1. Peittomatriisi.

Alakysymykset	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Kyselylomakkeen kysymykset
Mitä haasteita koetaan työelämään palaamisessa perhevapaiden jälkeen?	2.2	4.2	3
Vaikuttaako poissaolon (=perhevapaan) kesto siihen, miten haastavana työhön paluu koetaan?	2.2	4.3	1, 3
Mitkä seikat tekevät perhevapaalta työhön paluusta helpompaa?	2.2, 2.3	4.4	4, 5, 6, 7, 8, 9
Miten työnantaja voi tukea työntekijää työhön palaamisessa ja työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä perhevapaan jälkeen?	2.1, 2.3, 2.4	4.5	10, 11, 12, 13

Tavoitteena oli tehdä kvantitatiivinen kyselytutkimus, jossa kysyttiin myös kaksi avointa kysymystä (liite 1). Kyselyn vastaajat olivat perhevapaalta viimeisen viiden vuoden eli vuosien 2015-2020 aikana työelämään palanneita. Vastaukset kerättiin sosiaalisesta mediasta Facebookin eri ryhmistä. Ryhmiksi valittiin sellaisia, jotka eivät edustaneet vain toista sukupuolta tai esimerkiksi vain tiettyä maantieteellistä aluetta. Pyrittiin siis saamaan vastauksia sekä miehiltä että naisilta ympäri Suomea. Ryhmien valinnassa kiinnitettiin huomiota myös niiden aktiivisuuteen ja jäsenmäärään, jotta tavoitettiin mahdollisimman paljon potentiaalisia vastaajia.

1.2 Keskeiset käsitteet

Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi, perhevapaat ja joustavat työntekotavat. Työhyvinvointia on tutkittu yli sadan vuoden ajan ja on monia tapoja määritellä, mitä se pitää sisällään ja miten sitä voidaan tukea. Yhden lähestymistavan mukaan työhyvinvointi syntyy erilaisten ympäristötekijöiden ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Suomessa 1990-luvulla käyttöön otetun kolmiomallin mukaan työhyvinvointia ja työkykyä ylläpidetään kehittämällä työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, terveellistä ja turvallista työympäristöä sekä työyhteisöä. Hyvinvointia lisäävät

toimenpiteet, joilla lisätään voimavaroja työn tekemiseen ja heikentävät työn liialliset vaatimukset. (Manka & Manka 2016, 64-67.)

Perhevapaat ovat lakisääteisiä työsopimuslain mukaisia vapaita, joiden aikana työntekijällä on oikeus olla pois töistä. Perhevapaita ovat äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa sekä lisäksi tilapäinen tai osittainen hoitovapaa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa perhevapaan ajalta palkkaa, mutta monissa työehtosopimuksissa on sovittu palkan maksamisesta joidenkin vapaiden osalta. Perhevapaiden ajalta työntekijälle maksetaan Kelan kautta äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Alle kolmevuotiaan lapsen hoitamiseksi työntekijä voi jäädä hoitovapaalle. Tilapäinen poissaolo töistä esimerkiksi sairaan lapsen hoitamiseksi on tilapäistä hoitovapaata. Perhevapaista tulee ilmoittaa työnantajalle tiettyjen määräaikojen puitteissa, yleensä kaksi kuukautta ennen vapaan alkua. Perhevapaan päättyessä työntekijällä on ensisijaisesti oikeus palata entiseen työhönsä. Perustellusta syystä, esimerkiksi lapsen hoitojärjestelyjen muutoksen vuoksi, perhevapaan voi myös keskeyttää tai muuttaa sen ajankohtaa tai pituutta. Näistä muutoksista tulee ilmoittaa pääasiassa viimeistään kuukautta ennen muutosta. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Joustavat työntekotavat pitävät sisällään niin ajan kuin paikankin joustamisen työn teossa. Usein puhutaan työaikajoustoista ja etätyöstä. Työaikajoustot tarkoittavat esimerkiksi tarpeen tai tilanteen mukaan vaihtelevia työaikoja tai päivittäin liukuvaa työaikaa, jolloin työntekijä voi aloittaa tai päättää työpäivänsä joustavasti tiettyjen kellonaikojen välillä. Työaikajoustoilla pyritään usein helpottamaan työntekijän työn ja muun elämän yhteensovittamista. Osa-aikatyö ja muut työaikavaihtoehdot ovat myös yksi työaikajoustojen muoto. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 21-22.) Etätyö tarkoittaa työn tekemistä jossain muualla kuin varsinaisella työpaikalla, yleensä kotona. Teknologian kehityksen myötä työ on muuttunut joustavammaksi myös paikan suhteen. Yksi etätyön suosion syistä on ajan säästö, jos esimerkiksi työmatka-ajat säästyvät muuhun tekemiseen. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 36.)

2 Työ ja perhe-elämä

Työ, työntekijöiden arvomaailma sekä työntekijöiden elämään ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat murroksessa. Vuonna 2020 suurin työelämässä oleva ikäluokka ovat alle 40-vuotiaat, niin sanottu Y-sukupolvi, jotka ovat syntyneet 1980-1990 aikana. Työn merkitys on nuorille erilainen kuin aikaisemmillemme sukupolville. He arvostavat työtä, mutta kokevat kuitenkin, että perhe, ystävät ja vapaa-aika ovat tärkeämpiä. (Manka & Manka 2016, 13-17.) Mankan & Mankan (2016, 13) mukaan työn joustavuuden arvostus on kasvanut ja se on yksi organisaatioiden merkittävä kilpailukeino heidän etsiessään hyviä työntekijöitä. Yksilöille, työntekijöille, merkittävin selviytymiskeino ja työelämässä mukana pysymisen edellytys on oma osaaminen ja sen jatkuva päivittäminen. Tieto- ja viestintäteknologiat mahdollistavat työn teon eri puolilla maailmaa ja tämä osaltaan vaikuttaa työkuulttuuriin. Työntekijät saattavat olla hajautettuna hyvinkin kauas toisistaan, työtä tehdään eri aikoina ja työnantajat edellyttävät työntekijöiltä entistä enemmän itseohjautuvuutta ja aktiivisuutta. (Manka & Manka 2016, 13-17.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on ollut 2000-luvun alusta ajankohtainen puheenaihe niin Suomessa kuin EU-politiikassakin. Perhe-elämän alkuvaiheet, lastenhankinnasta lapsiperhearkeen, ajoittuvat usein samaan aikaan kuin oman työuran alku ja tietoinen työuralla eteneminen. Sutela, Pärnänen ja Keyriläinen (2019, 259, 267-269) tuovat esiin, että työn ja vapaa-ajan rajan kokee häilyväksi reilu neljännes palkansaajista, ja vajaa kolmannes heistä kokee laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi. Toisaalta suuri osa on sitä mieltä, että työssä käyminen lisää jaksamista lasten kanssa. (Sutela ym. 2019, 259, 267-269.) Myös Halpern ja Murphy (2013) tuovat esiin, että tutkimusten mukaan naisista terveempiä ja onnellisempia ovat ne, jotka työskentelevät kodin ulkopuolella, verrattuna niihin, jotka hoitavat täysipäiväisesti lapsia kotona. Työ- ja perhe-elämän yhdistämistä ei tulisi Halpernin ja Murphyn (2013) mukaan nähdä negatiivisena loppuun palamiseen johtavana tasapainoiluna vaan mahdollisuutena, jossa kaikki osapuolet voittavat ja jossa elämän eri osa-alueet voivat toimia tasapainossa.

Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen tulee huomioida työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti. Kaikilla yli 30 työntekijää työllistävillä työnantajilla on velvollisuus toteuttaa tasa-arvosuunnitelman mukaisia toimenpiteitä, joilla edistetään tasa-arvoa työpaikalla. Tasa-arvoa edistävät toimenpiteet liittyvät naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon niin työtehtävien, palkkauksen kuin syrjinnän ehkäisyn osalta. Myös työ- ja perhe-elämän yhdistämisen helpottaminen ja siihen liittyvien työjärjestelyjen tekeminen on ollut osa tasa-arvosuunnitelmaa. (Kauhanen 2016, 84.) Tasa-arvosuunnitelman sijasta nykyään puhutaan yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla myös osa

työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee kattaa kaikki työpaikan merkitykselliset syrjintäperusteet. (Työsuojeluhallinto 2020.)

38 prosenttia suomalaisista perheistä oli lapsiperheitä vuonna 2018. Näissä perheissä asui vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi. Lapsiperheiden määrä on ollut tasaisessa laskussa jo pitkään, ja esimerkiksi vuonna 2018 lapsiperheitä oli yli 20 000 vähemmän kuin vuonna 2010. Synnyttävien naisten keski-ikä on noussut, mutta keskimääräisessä lapsiperheiden lapsiluvussa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia 2000-luvulla. (Tilastokeskus 2018.)

2.1 Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen osana työhyvinvointia

Työhyvinvointia ja sen osa-alueita voidaan kuvata monin eri tavoin. Työhyvinvointi koostuu muun muassa työntekijän riittävästä osaamisesta, hyvästä fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä, motivaatiosta tehdä työtä ja toimivasta työympäristöstä. Työhyvinvointia edesauttavat turvallinen työympäristö ja se, että myös työntekijän vapaa-aika ja perhe-elämä ovat kunnossa. (Kehusmaa 2011, 13, 20-29.) Myös Kauhanen (2016, 25-26) tuo esiin fyysisen ja psyykkisen terveyden, sosiaalisen toimintakyvyn, ammattitaidon, osaamisen, arvot, asenteet ja motivaation sekä työyhteisön toimivuuden ja johtamisen puhuessaan työkyvystä työhyvinvoinnin perustana. Kauhasen (2016, 25-26) mukaan ihminen etsii työelämässä tasapainoa työn ja omien voimavarojensa välillä, ja siihen vaikuttavat tekijät vaihtelevat niin työn muutosten kuin ihmisen omien elämänvaiheiden myötä. Merkittävä tekijä tässä työn ja muun elämän yhteensovittamisessa ovat työaikaseikat kuten mitä, milloin ja kuinka paljon tehdään ja miten joustavasti. (Kauhanen 2016, 25-26.)

Juutin ja Vuorelan (2015) mukaan työelämä on nykypäivänä vaativaa ja edellyttää jatkuvaa uuden oppimista. Perhe-elämässä on myös erilaisia kehitysvaiheita ja niiden mukanaan tuomia haasteita. Toisinaan työelämän vaikeuksiin voidaan saada tukea perheeltä ja joskus taas työ voi tarjota tukea, jos perhe-elämässä on hankala vaihe. (Juuti & Vuorela 2015.) Toisaalta työelämän vaatimusten ja omien sekä perheen tarpeiden yhdistäminen voi tuntua jopa ylitsepääsemättömän hankalalta ja aiheuttaa paljon stressiä. Työelämän haasteiden vuoksi saatetaan päätyä tekemään pitkää työpäivää, jolloin yksilön keskittymiskyky, tehokkuus ja ongelmanratkaisukyky mahdollisesti heikentyvät ja samalla aikaa perheelle jää entistä vähemmän. Stressiä ja jaksamista voivat helpottaa oman ajankäytön hallintaan liittyvät asiat, kuten päätös lähteä töistä tiettyyn aikaan tai sanoa ei jollekin työtehtävälle. Myös sen hyväksyminen, että kaikkea ei tarvitse tehdä täydellisesti, voi tuoda helpotusta. (Zucker 2019.)

Työpaikalla voi olla erilaisia käytäntöjä työn ja muun elämän yhteensovittamisen tueksi. Näillä käytännöillä voidaan tukea työntekijöitä, muun muassa pienten lasten vanhempia, erilaisissa elämäntilanteissa. Käytännöt voivat olla esimerkiksi työaikaan liittyviä työaikajoustoja tai etätyömahdollisuuksia. Lisäksi työpaikalla voi olla sovittuja toimintamalleja ja pelisääntöjä työpaikan tasapuolisuudesta tai esimerkiksi perhevapaalta palaavien työntekijöiden perehdytyksestä. Työpaikalla voidaan tarjota myös konkreettisia mahdollisuuksia perheenjäsenille tutustua puolison tai vanhemman työpaikkaan tai esimerkiksi apua sairaan lapsen hoitoon. Työterveyshuolto voidaan myös ottaa mukaan työntekijän perhetilanteeseen tai yksityiselämään liittyvissä kysymyksissä. (Toppinen-Tanner 2019.) Urpelaisen (2019) mukaan konkreettinen keino yrityksen perhemyönteisyyden ja sitä kautta työhyvinvoinnin lisäämiseen voi olla esimerkiksi se, että yrityksessä ei pidetä palavereja myöhään iltapäivällä tai aikaisin aamulla. Tämä mahdollistaa liukuvien työaikojen hyödyntämisen. Työpaikalla voidaan myös miettiä uusia ja innovatiivisia tapoja helpottaa työntekijöiden arkea, tarjoamalla tai välittämällä esimerkiksi kotisiivousta tai muita palveluita. (Urpelainen 2019.)

Väestöliitto (2020a) tarjoaa yrityksille ”Perheystävällinen työpaikka” nimistä ohjelmaa, jossa yritykset voivat lähteä kehittämään itseään perheystävällisemmiksi. Ohjelman myötä on mahdollista saada yritykselleen myös Perheystävällinen työpaikka -tunnus ja sitä kautta vaikuttaa esimerkiksi yrityksen työnantajamielikuvaan. Ohjelmassa mukana olleet yritykset mainitsevat perheystävällisyyttä osoittaviksi käytännöiksi muun muassa työntekijöiden alakouluikäisten lasten kesähoidon, isovanhemmaksi tulevien työntekijöiden saaman isovanhempainvapaan ja erilaiset työntekijöiden tukitoimet. (Väestöliitto 2020a.) Monet isot kansainväliset yritykset tuovat myös esiin omia perheystävällisiä käytäntöjään. Microsoft kertoi vuonna 2018 laajentavansa perhevapaitaan ja tarjoavansa työntekijöilleen erillistä palkallista läheisen hoitovapaata. Läheisen hoitovapaa tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden hoitaa sairasta läheistään, esimerkiksi lasta, puolisoa tai vanhempia, palkallisesti jopa neljän viikon ajan. Samalla Microsoft siirtyi maksamaan isyysvapaan koko kuuden viikon ajalta täyden palkan, kun aikaisemmin palkan sai vain kuudelta päivältä. Uudistuksella tavoiteltiin parempaa työhyvinvointia ja joustoja työn ja perhe-elämän yhdistämiseen. (Jääskeläinen 2018.) Myös Google on tunnettu panostamisestaan työtyytyväisyyteen ja henkilökunnan hyvinvointiin. Google tarjoaa henkilökunnalleen muun muassa ilmaiset ateriat aamiaisesta päivälliseen, ruoanlaittokursseja, kuntosalin ja lastenhoidon työpaikoilla, kauniit toimistotilat, korkeatasoista hierontaa ja muita hyvinvointipalveluita, koulutusta ja verkostoitumista sekä sairausvakuutuksen koko perheelle. Lisäksi Google kannustaa työntekijöitään työn ja vapaa-ajan tasapainoon sekä jatkuvaan oppimiseen siinä, mikä työntekijöitä itseään kiinnostaa. (Yang 2017.)

Paavolan (2015, 8-11) mukaan Tanska tunnetaan maana, joka pärjää hyvin työhyvinvointia, ja erityisesti työn ja muun elämän tasapainoa, mittaavissa tutkimuksissa. Väestöliiton teettämässä raportissa, jossa perehdyttiin tanskalaisten yritysten käytäntöihin perheen ja työn yhdistämisessä, nousi esiin viisi eri kategoriaa. Työaikaan liittyviä käytäntöjä oli kaikissa raportin yrityksissä. Lisäksi yrityksillä oli erilaisia käytäntöjä perheellisten tarpeisiin vastaavista lomajärjestelyistä, vanhempainvapaista ja perheen osallistamisesta työyhteisöön. Viidentenä oli työpaikkakulttuuri, jossa työntekijälle tarjotaan koulutusta, valmennusta, stressinhallintakeinoja ja erilaisia hyvinvointiin liittyviä palveluita. Työaikaan liittyvissä käytännöissä oli mukana erilaisia työajan joustoja, etätyötä sekä työntekijän mahdollisuus vaikuttaa paikan päällä suoritettaviin työvuoroihin, mikäli esimerkiksi etätyö ei työn luonteen vuoksi ole mahdollista. Lomajärjestelyissä pyrittiin huomioimaan lapsiperheiden toiveet ja koulujen loma-ajat, kuitenkin kunnioittaen myös muiden työntekijöiden lomatoiveita. Vanhempainvapaiden osalta työpaikat tarjosivat parempia etuja kuin laki velvoittaisi, isille saman mittaisia vapaajaksoja kuin äideille ja ylipäättään pidempiä vapaita kaikille. Yhteydenpito vanhempainvapaan aikana koettiin myös tärkeäksi, mutta työntekijän ehdoilla. Vanhempainvapaalta paluuta helpotettiin esimerkiksi osa-aikatyön mahdollisuudella. Perhe otettiin työpaikoilla huomioon myös osallistamalla heidät työtyytyväisyyskyselyihin, kutsumalla perhe tutustumaan työpaikkaan ja järjestämällä työpaikalle erillinen lastenhuone, jossa lapsi voi tarvittaessa viettää aikaa vanhemman ollessa työpaikalla. (Paavola 2015, 1, 8-11.)

2.2 Perhevapaat ja paluu työelämään

Perhevapaista on säädetty työsopimuslaissa. Lain mukaan työntekijä saa olla työstä vapaalla äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausilla. Työntekijällä on myös oikeus hoitovapaaseen, mikäli hänen kanssaan samassa taloudessa asuu vakituisesti alle kolmevuotias lapsi. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vapaasta pääasiassa kaksi kuukautta ennen sen alkua, ja joissakin poikkeustilanteissa kuukauden ilmoitusaika riittää. Lain mukaan vapaan päättyessä työntekijällä tulisi olla mahdollisuus palata aikaisempaan työhönsä, tai aikaisempaa työtä vastaavaan työhön, mikäli samaan työhön palaaminen ei ole mahdollista. Muun työsopimuksen mukaisen työn tarjoaminen on viimeinen mahdollisuus, mikäli kumpikaan edeltävistä vaihtoehdoista ei ole mahdollinen. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 4.) Perhevapaista äitiysvapaa on pituudeltaan 105 arkipäivää, isyysvapaa 54 arkipäivää ja vanhempainvapaa 158 arkipäivää. Perhevapaiden lisäksi työntekijällä on mahdollisuus olla tilapäisesti pois työstä tiettyjen perhesyiden vuoksi. Alle 10-vuotiasta äkillisesti sairastunutta lasta saa jäädä hoitamaan kotiin 1-4 vuorokaudeksi ja muun pakottavan perhesyy, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan,

vuoksi saa jäädä myös tilapäisesti pois työstä. Työntekijän irtisanominen raskauden tai perhevapaiden vuoksi ei ole sallittua. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Isolla osalla palkansaajista on puoliso ja/tai lapsia, ja lastenhoidon vuoksi ollaan pois työelämästä. Vuoden 2018 työolotutkimukseen osallistuneista naisista, joilla oli kotona ainakin osan aikaa asuvia lapsia, 94 prosenttia oli ollut perhevapaalla. Myös miesten perhevapaiden käyttö on yleistynyt, mutta äitien ja isien perhevapaiden pitämisessä on edelleen merkittävä ero, ja naiset ovat perhevapailla pidempään kuin miehet. (Sutela ym. 2019, 261-262.) Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin vastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että miesten perhevapaiden pitämistä ei tueta tarpeeksi työpaikoilla. Toisaalta 65 prosenttia koki, että miesten on helppo jäädä myös pidemmälle, jopa kuusi kuukautta kestäväälle, vanhempainvapaalle ja vielä isompi osa vastaajista oli sitä mieltä, että pidempien isyysvapaiden pitäminen on helppoa. Ylipäätään perhevapaalle jääminen, niin naisten kuin miestenkin, on muuttunut tasa-arvobarometrin mukaan ajan myötä helpommaksi. (Attila, Pietiläinen, Keski-Petäjä, Hokka & Nieminen 2018, 23, 85-89.)

Vanhempainvapaan jälkeen, lapsen ollessa vielä alle vuoden ikäinen, monet perheet haluavat jatkaa lapsen kotihoitoa. Tämän mahdollistaa hoitovapaa ja sen aikana maksettava kotihoidontuki. Suurin osa perheistä nostaa kotihoidontukea enintään siihen asti, kun lapsi on noin kaksivuotias. Monissa tapauksissa pidemmät perhevapaat ja lapsen hoitaminen pitkään kotona liittyvät siihen, että perheeseen syntyy uusi lapsi. Toisaalta, myös heikot työllistymismahdollisuudet tai matalapalkkainen ala voivat olla syitä pitkälle hoitovapaalle. (Kontula 2018, 13-14.) Kontulan (2018, 13-14) mukaan suurimmalle osalle, erityisesti pienten lasten äideille, syy lapsen kotona hoitamiseen on halu viettää enemmän aikaa lapsen kanssa tai ajatus siitä, että pienten lasten äitien kuuluu olla kotona.

Noin 90 prosenttia kotihoidontukea saavista vanhemmista on äitejä. Työn liika kuormittavuus, nopea tahti ja hankaluus sovittaa työtä ja työaikoja perhe-elämään voivat olla syitä myös pidemmälle hoitovapaalle eli pidemmälle poissaololle työelämästä. Pitkillä poissaoloilla voi kuitenkin olla vaikutuksia erityisesti naisten ura- ja palkkakehitykseen sekä työmarkkina-asemaan. (Moilanen, Räikkönen & Alasuutari 9.5.2019.)

Falckin (3.9.2019) mukaan Ruotsissa perhevapaajärjestelmä on joustavampi ja monimuotoisempi kuin Suomessa. Vanhemmat saavat pitää määrällisesti enemmän vapaata ja vaikuttaa vapaammin siihen, milloin ja kuinka pitkään he ovat pois töistä. Isät pitävät Ruotsissa enemmän perhevapaita kuin isät Suomessa ja Ruotsissa myös vanhempien samanaikaiset vapaapäivät ovat mahdollisia. Ruotsissa asenne isien

vapaiden pitämiseen on kannustava ja sen koetaan lisäävän tasa-arvoa ja muun muassa parisuhteiden hyvinvointia. (Falck 3.9.2019.) Myös Palmén (2020) kuvaa, miten äidit ja heidän puolisonsa ovat Ruotsissa eri tilanteissa vapaita hyödyntäneet. Palménin (2020) mukaan Ruotsissa perhevapaita voi hyödyntää siihen asti, kun lapsi on 12-vuotias. Perhevapaita voi käyttää esimerkiksi yksittäisinä vapaapäivinä tai vaikka puolikkaina vapaapäivinä silloin kun on tarve. Vapailla voi myös pidentää omia kesälomiaan useampana vuonna lapsen ollessa pieni.

Palménin (2020) mukaan ruotsalaisäidit ja heidän puolisonsa hyödyntävät perhevapaat eri tavoin. Jossain perheissä vapaat jaetaan tasan puoliksi, toisissa vauva-ajan jälkeen vanhemmat tekevät molemmat osa-aikatöitä ja jossain toisessa perheessä vapaita jää käyttämättä, mutta he hyödyntävät niitä perheiden yhteisen kesälomien pidentämisessä. (Palmén 2020.)

Vuonna 2021 voimaan tuleva perhevapaaudistus muuttaa Suomen perhevapaajärjestelmää. Perhevapaajärjestelmää tullaan muuttamaan niin, että kummallakin vanhemmalla on yhtä paljon perhevapaa-aikaa, jonka lisäksi on perhevapajakso, jonka kumpi vain vanhemmista voi hyödyntää. Uudistus ei vähennä äidin vapaiden pituutta nykyisestä. Uudistuksen tarkoituksena on kohdella erilaisia perheitä tasa-arvoisemmin, huomioiden muun muassa monimuotoiset perheet ja yrittäjät. Tarkoituksena on myös, että perhevapaat ja lasten hoitovastuut jakautuisivat tasaisemmin molemmille vanhemmille. Sukupuolten välisten palkkaerojen pieneneminen ja tasa-arvon lisääntyminen työelämässä ovat myös uudistuksen tavoitteita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b.) Perhevapaaudistuksen myötä perhevapaiden määrä kasvaa kokonaisuudessaan 12,7 kuukaudesta 14 kuukauteen. Sosiaali- ja terveysministeri Pekosen mukaan päivärahauudistus ei kuitenkaan sellaisenaan ratkaise haasteita pikkulapsiperheiden arjessa, vaan yhteiskunnassa, perheissä ja työpaikoilla tarvitaan perhemyönteisempää asennetta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a.)

Perhevapaiden jälkeen moni asia työpaikalla tai omissa työtehtävissä on voinut muuttua. Lähtökohtaisesti työntekijän tulisi saada palata omiin aikaisempiin töihinsä, mutta esimerkiksi yrityksen YT-neuvottelut voivat koskea myös perhevapaalla olevaa työntekijää. Perhevapaalla olevalla työntekijällä saattaa olla vapaan aikana sijainen, mutta sijaista ei saa vakinaistaa, ellei perhevapaalta palaavalle työntekijälle riitä töitä. Perhevapaalta palaavan tulee myös ensisijaisesti saada oma työtehtävänsä takaisin, eikä työnantaja voi esimerkiksi sijoittaa häntä uudelleen sen vuoksi, että sijainen hoitaa hänen aikaisempia työtehtäviään. (Aho 2018.)

Perhevapaalta työhön paluuseen liittyy paljon uusia niin käytännön kuin tunne-elämän haasteita. Aikataulut, asioiden tärkeysjärjestys, huolenaiheet ja vastuut ovat usein erilaiset kuin aikaisemmin. Vanhemman voi olla vaikea jättää lapsi jonkun muun hoidettavaksi tai hankala jaksaa huonosti nukuttujen öiden vuoksi. Perhevapaalta paluuta voi yrittää helpottaa olemalla itselleen armollinen uudessa tilanteessa ja palaamalla työelämään ensin osa-aikaisesti, jos se tuntuu oikealta ratkaisulta ja on mahdollista. Lapsen tulevia päivähoitorutiineita kannattaa myös harjoitella etukäteen. Esimiehen kanssa rehellinen keskustelu uudesta elämäntilanteesta on suositeltavaa, samoin avoin kommunikointi työtovereiden kanssa esimerkiksi tulevista työajoista ja tavoitettavuudesta. Tukiryhmistä voi olla apua, niin vapaa-ajan perheryhmistä kuin työnantajan tarjoamista kontakteista tai muista työpaikan vanhemmista, jotka ovat olleet aikaisemmin samassa tilanteessa. (Knight 2019.) Korpimiehen (2019) mukaan työpaikalla voidaan käyttää myös mentorointia apukeinona perhevapaiden sujuvoittamisessa. Perhevapaalla olevien työntekijöiden ja työpaikan väliset kuulumiset hoitaa työntekijöille nimetty mentori. Mentori voi esimerkiksi järjestää perhevapaalla oleville aamukahvitilaisuuksia, kutsua heitä yrityksen tilaisuuksiin ja neuvoa siinä, miten osaamista voisi ylläpitää vapaalla ollessa. (Korpimies 2019.)

Närvin (2017, 135-136) mukaan työntajien mielestä perhevapaiden merkittävimpiä haasteita ovat avainhenkilöiden poissaolo työpaikalta, töiden uudelleenjärjestely ja tarve sijaisille. Työntajien kokemat haasteet voivat vaikuttaa myös työntekijöihin ja heidän ajatuksiinsa siitä, voiko perhevapaata pitää ja kuinka pitkään. Myös tilanne työmarkkinoilla ja yleinen taloustilanne vaikuttavat työntekijöiden ajatuksiin siitä, miten suotuista tilanne on perhevapaiden pitämiseen. (Närvi 2017, 135-136.) Toppinen-Tanner ym. (2016, 40) mukaan perhevapaat voidaan nähdä myös voimavarana työntajille. Perhevapaalta palaava työntekijä voi olla erittäin motivoitunut työntekoon, kokea omaavansa uusia taitoja ja olevansa parempi esimerkiksi ajanhallinnassa. Työpaikkojen perhemyönteisyys, se miten työntekijät vastaanotetaan perhevapailta ja miten heidän voimavarojaan hyödynnetään, ovat merkittäviä tekijöitä onnistuneessa työhön paluussa. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 40.)

Eri viranomaistahojen yhteinen ”Perhevapaalta työelämään” - hanke on ollut käynnissä vuosina 2018-2020 ja sen tarkoituksena on tukea joustavaa siirtymistä perhevapaalta työelämään. Hankkeen myötä tarjotaan palveluita ja koulutusta työhön palaajille useilla paikkakunnilla sekä myös vinkkejä työntajille. Koulutuksissa tuetaan ammatinvalintaa, urakehitystä ja tarjotaan työkaluja työhön paluuseen. (Perhevapaalta työhön – hanke 2020.) Myös Työterveyslaitos on koonnut työntekijöille ohjeita siitä, miten perhevapaalta paluuta voisi helpottaa. Näiden ohjeiden mukaan työntekijän kannattaisi jo perhevapaan aikana verkostoitua, pysyä ajan tasalla oman ammattialan muutoksista, selvittää oman

työpaikkansa käytäntöjä työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä sekä miettiä omia toiveitaan työelämästä työhön paluun jälkeen. Työhön paluusta ja lasten hoitojärjestelyistä kannattaisi keskustella kotona jo etukäteen. (Sarkkinen 2016.) Sarkkisen (2016) mukaan työpaikan tilanteen tiedustelu ja omien työhön liittyvien toiveiden kertominen esimiehelle kannattaisi tehdä myös jo vapaan aikana. Työhön paluun jälkeen esimieheltä voisi tarvittaessa kysyä perehdytystä ja keskustella omista voimavaroistaan uudessa elämäntilanteessa. (Sarkkinen 2016.)

Väestöliiton (2020b) esimiesten muistilistassa on annettu esimiehille ohjeita siitä, millaisia käytäntöjä työpaikalla olisi hyvä olla liittyen työntekijöiden perhevapaisiin. Ohjeiden mukaan työntekijä olisi hyvä kutsua osallistumaan työpaikan erilaisiin tapahtumiin, koulutuksiin tai esimerkiksi pikkujouluihin myös perhevapaan aikana, mikäli hän itse niin haluaa. Väestöliiton (2020b) mukaan työntekijää tulisi myös kannustaa ylipäättään hyödyntämään perhevapaita ja myös työhön paluun jälkeen mahdollisuutta jäädä kotiin hoitamaan sairastunutta lasta. Työnantaja voisi halutessaan mahdollistaa sen, että myös yli 10-vuotiaan sairastuneen lapsen kanssa saa jäädä kotiin. Perhevapaalle olleiden työntekijöiden perehdytyksestä tulisi huolehtia, kun he palaavat työhön, ja perehdytys tulisi suunnitella etukäteen. Väestöliiton (2020b) mukaan erityisesti yli vuoden perhevapailla olleen työntekijän osaamisesta tulisi huolehtia erillisillä koulutuksilla ja omalla tukihenkilöllä, joka auttaa työhön paluussa. Myös Työ- ja elinkeinoministeriön (2014, 61) Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio tuo esiin perehdytyksen tärkeyden perhevapaiden jälkeen. Työpaikan muuttuneiden käytäntöjen, organisaatiomuutosten tai jopa työntekijän omien muuttuneiden työtehtävien kannalta perehdytys on erittäin tärkeää. Perehdyttäjänä voivat toimia esimerkiksi työntekijän työtoverit. Erilaiset perehdytyskoulutukset ja henkilökohtainen perehdytys suunnitelma tekevät perehdytyksestä kuitenkin tehokkainta. Työnantajan ja työntekijän tulisi käydä yhdessä läpi työpaikalla tapahtuneet muutokset ja niiden vaikutukset työtehtäviin ennen perehdytyksen aloitusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 61.)

2.3 Työpaikan arvojen ja asenteiden merkitys

Työpaikan henkilöstöprosessien tulisi tukea työntekijöiden työn ja muun elämän helpompaa yhteensovittamista ja yrityksen strategiassa ja suunnitelmissa tulisi huomioida henkilöstön erilaiset elämäntilanteet. Työn ja muun elämän yhteensovittamista voidaan käydä läpi esimerkiksi kehityskeskusteluissa ja työpaikalla voidaan mahdollistaa erilaisia työaikajärjestelyjä. (Toppinen-Tanner 2019.) Työpaikan arvo- tai strategialinjaukset eivät kuitenkaan riitä tekemään työpaikasta perhemyönteistä. Työpaikan toimintakulttuuri, mitä työpaikalla arvostetaan, oletetaan ja uskotaan, on hyvin merkityksellistä. Toimintakulttuuri on kirjoittamattomia oletuksia siitä, miten työpaikalla suhtaudutaan eri asioihin, osoittaako

esimerkiksi ylitöiden tekeminen sitoutumista työnantajaan tai vaikuttaako joustojen käyttäminen urakehitykseen. Perheystävällisyys näkyy työpaikalla pyrkimyksenä järjestää joustoja, ymmärtää työn ja muun elämän vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin sekä huomioida työntekijän muun elämän vaatimuksia. (Työterveyslaitos 2018.)

Työpaikan arjessa näkyviä arvot ja valinnat ovat hyvässä tilanteessa yhteneväisiä myös yrityksen virallisten arvojen kanssa. Työpaikoilla näkyvät usein niin yrityksen, työporukan kuin esimiehen omat arvot. Esimiehen aito läsnäolo ja työntekijöiden tilanteiden ymmärtäminen on tunnejohtamista, jossa näkyvät myös arvot. Esimiehen kannattaisikin etsiä työntekijöiltä vastausta siihen, mikä saa heidät työskentelemään hyvin. Arvot mitataan usein hankalissa tilanteissa ja muutoksessa, eikä niiden tulisi jäädä vain osaksi virallista yritysesitystä tai kauniiksi sanoiksi juhlapuheissa. (Jabe 2011.) Heinimäki (2018, 10) tuo esiin arvojen parhaina testivälineinä lompakon ja kalenterin. Organisaatioissa se, mihin rahaa käytetään, on se, mihin halutaan panostaa. Samoin se, mihin organisaatiossa halutaan työntekijöiden käyttävän aikaa, kertoo organisaation arvoista. Heinimäen (2018, 10) mukaan työntekijä ei voi myöskään sanoa arvostavansa esimerkiksi perhettä ja kotia elämässään eniten, jos hän täyttää kalenterinsa aamusta iltaan täyteen kaikella muulla. Asioita ei voi arvostaa periaatteessa, vaan sen tulisi näkyä käytännössä. (Heinimäki 2018, 10.)

Työpaikan arvot ja asenteet voivat näkyä hyvin erilaisissa asioissa. Esimerkiksi perhevapaalta työhön palaavien naisten mahdollisuus pumpata maitoa lapselle talteen työaikana voi edistää työhyvinvointia. Maidon pumppaaminen mahdollistaa imetyksen jatkamisen, vaikka nainen palaisikin työelämäänsä. Työnantajan mahdollistaessa tämän, niin ajan kuin esimerkiksi työpaikan tilojen osalta, voivat naiset kokea työ- ja perhe-elämän yhdistämisen helpommaksi. Tämä voi lisätä heidän tuottavuuttaan työssä ja saada heidät kokemaan, että työnantaja tukee heidän henkilökohtaisia tavoitteitaan myös työn ulkopuolella. (Gabriel, Volpone, MacGowan, Butts & Moran 2019.) Myös Juvosen (2012, 148-149) katsaus työterveyslaitoksen tutkimusraportissa tuo esiin imetyksen yhtenä perhevapaalta työhön paluuseen vaikuttavista tekijöistä. Työntekijällä on myös hänen mukaansa merkittävä rooli tämän mahdollistamisessa joustavilla työajoilla, etätyöllä tai maidon pumppamisella työpaikalla. Työntekijälle etuna on se, että työntekijä voi halutessaan palata nopeammin takaisin työhön ja hän sekä vauva pysyvät mahdollisesti imetyksen avulla myös terveempinä. (Juvonen 2012, 148-149).

Erilaiset käytännöt, joiden on tarkoitus helpottaa työ- ja perhe-elämän yhdistämistä, eivät aina johda haluttuun lopputulokseen. Esimerkiksi joustavat työajat ja työntekotavat saattavat johtaa työ- ja vapaa-ajan välisen eron hämärtymiseen, jolloin työntekijät ovat

aina tavoitettavissa, myös vapaa-ajalla. Työntekijät saattavat myös pelätä erilaisten joustojen käyttämistä ajatellen sen osoittavan heikkoa sitoutumista työhön tai heikentävän heidän etemismahdollisuuksiaan. Työyhteisössä voi herätä myös epäoikeudenmukaisuuden tunteita, jos esimerkiksi lapsiperheille tarjotaan lastenhoitoapua, mutta lapsettomat työntekijät kokevat, että heille ei tarjota vastaavia etuja. Russon ja Morandinin (2019) mukaan erittäin tärkeässä roolissa onkin johtamis- ja yrityskulttuuri, joka on perheystävällinen ja tukee työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhdistämistä. Tällaisessa yrityskulttuurissa ihanteellinen työntekijä ei ole aina tavoitettavissa ja paikalla oleva työntekijä, joka uhraa yksityiselämänsä työn vuoksi. (Russo & Morandin 2019.) Myös Halpern ja Murphy (2013, 25) tuovat esiin sen seikan, että monet yritykset tarjoavat nykyään erilaisia perheystävällisiä, työ- ja perhe-elämän yhdistämistä helpottavia käytäntöjä, mutta yrityksen hiljaiset, kirjoittamattomat säännöt estävät näiden käytäntöjen täyden hyödyntämisen. Työntekijät saattavat esimerkiksi huomata, että tiettyjen etujen hyödyntäminen hidastaa tai estää heidän urakehitystään. (Halpern & Murphy 2013, 25.)

2.4 Joustavat työntekotavat työn ja muun elämän yhteensovittamisessa

Työnteon aika ja paikka voivat joustaa. Parhaimmillaan tämä edistää työn ja muun elämän yhteensovittamista, mutta toisaalta se voi myös hämärtää työn ja vapaa-ajan rajoja. Tietyt työtehtävät on tehtävä tietyssä paikassa tiettyyn aikaan, mutta monia varsinkin asiantuntijatyötä tekeviä tämä ei koske. Heille tärkeämpää on työn tulos kuin sen suorittamisen aika tai paikka. Mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihin ovat kasvaneet jatkuvasti, ja vuonna 2018 tällaisia vaikutusmahdollisuuksia oli 60 prosentilla naisista ja 70 prosentilla miehistä. Lähes puolet palkansaaajista oli sitä mieltä, että he voivat joustaa työajoissaan riittävästi omiin tarpeisiinsa. (Sutela ym. 2019, 231-237.)

Työterveyslaitos nostaa esiin työaikojen joustavuuden ja etätyömahdollisuuden tärkeimmiksi käytännöiksi työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Työaikajoustoilla voidaan helpottaa esimerkiksi lapsiperheen arkea. (Ropponen, Tuomivaara & Toppinen-Tanner 2016.) Ropposen ynnä muiden (2016) mukaan erilaiset joustot toimivat eri työpaikoilla ja eri työtehtävissä eri tavoilla ja niiden suunnittelussa työnantajan ja työntekijöiden tulisi tehdä yhteistyötä. Tärkeimmäksi koettu kehittämiskohde perhepoliittisissa toimissa Väestöliiton 2018 perhebarometrin mukaan oli työn ja perheen yhdistämisen helpottaminen. Työn ja perheen yhdistämisessä joustavaa työaikaa pidettiin myös perhebarometrin mukaan tärkeimpänä asiana ja osa-aikatyön mahdollisuudet olivat tärkeysjärjestyksessä toisena. Barometrin mukaan joustava työaika ja osa-aikatyön mahdollisuudet koettiin tärkeämmäksi kuin esimerkiksi lapsilisän tai kotihoidontuen korotukset tai isyysvapaiden pidentäminen. (Kontula 2018, 24.)

Työaika on aikaa, jonka työntekijä on velvollinen käyttämään työtehtäviensä tekemiseen ja sen joustavuus vaikuttaa merkittävästi työntekijän työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Joustavia työaikatarkoituksia voivat olla itselle sopivan työaikamuodon valitseminen. Muun muassa osa-aikatyö, vaihteleva työaika tarpeen tai tilanteen mukaan tai päivittäin liukuva työaika ovat joustavia työaikatarkoituksia. Joustava työaika vaikuttaa yleensä myönteisesti työn ja muun elämän tasapainoon sekä työhyvinvointiin. Vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin ovat työntekijälle merkittäviä myös esimerkiksi vuorotyössä, joka rasittaa työntekijän sosiaalista elämää ja perhettä usein enemmän, koska työtä tehdään silloin, kun muut ovat vapaalla iltaisin tai viikonloppuisin. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 21-22.)

Paavolan (2015, 9-10) mukaan tanskalaisia erityisen perheystävällisiä yrityksiä tutkittaessa työn joustot jaettiin kolmeen eri kategoriaan. Päivittäinen joustava työaika, jossa työn aloitus- ja lopetusaikoja ei ollut määritelty, mahdollisti joustavammin esimerkiksi lasten päivähoidon viemisen ja hakemisen. Joustojen myötä vanhemmalla oli myös mahdollisuus tehdä lyhyempi päivä töissä, viettää aikaa lapsen kanssa, ja jatkaa töitä vielä myöhemmin illalla. Toinen työajan jousto, mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä, oli Paavolan (2015, 9-10) mukaan erityisesti vanhempainvapaalta palaavien työntekijöiden suosiossa. Mahdollisuus ja välineet etätöihin oli kolmas yritysten tarjoama jousto työntekijöille. Tätä joustoa oli mahdollisuus hyödyntää esimerkiksi, jos lapsi oli sairaana ja vanhempi jäi kotiin. Toisaalta perheystävällisellä työpaikalla saavutettavuus oli aina sovittava etukäteen ja työn ja vapaa-ajan eron tuli olla selkeä. (Paavola 2015, 9-10.)

Innon (2014) mukaan etätöitä pidetään etuna, joka tuo vapautta ja joustavuutta työntekoon ja elämään. Tärkeintä etätöissä on työntekijän ja työnantajan välinen luottamus. Työntekijä hoitaa työnsä hyvin myös kotona ja esimies pysyy tavoitettavissa, mikäli työntekijä häntä tarvitsee. Etätöissä on omat etunsa ja haasteensa, esimerkiksi työmatka-ajat säästyvät itse työntekoon, mutta etätö vaatii toisaalta työntekijältä enemmän aktiivisuutta ja yksin työskentelyä. (Into 2014.) Myös Tuomivaara, Ropponen ja Kandolin (2016, 64-66) tuovat esiin sen, että etätöiden myötä aikaa saattaa jäädä enemmän harrastuksiin tai perheen kanssa tekemiseen, kun työmatka-ajat jäävät pois. Etätöissä työtä tehdään usein kotona, joten on kuitenkin mahdollista, että perheenjäsenet aiheuttavat työhön keskeytyksiä tai kotona olevat tilat eivät täysin sovellu etätöiden tekemiseen. Tuomivaara ym. (2016, 64-66) tuovat esiin, että toisaalta myös toimistossa työt usein keskeytyvät ja erilaisia häiriötekijöitä saattaa esiintyä. Etätöissä työaika saattaa myös helposti venyä ja työyhteisöltä saatu tuki voi puuttua osittain tai jopa kokonaan.

Etätyössä on selkeitä etuja, mutta myös haasteita, ja sen vaikutus työntekijän hyvinvointiin on vaihteleva. (Tuomivaara ym. 2016, 64-66.)

3 Tutkimuksen toteutus

Tässä tutkimuksessa tutkittiin, miten työnantaja voi tukea työntekijöiden paluuta työelämään perhevapaiden jälkeen perhevapailla olleiden työntekijöiden näkökulmasta. Kvantitatiivinen kyselytutkimus toteutettiin 27.4.-10.5.2020 välisenä aikana. Tässä luvussa esitellään tutkimusmenetelmän valinta, tutkimuksen toteutus sekä tutkimuksen aineiston kerääminen, käsittely ja analysointi.

3.1 Tutkimusmenetelmän valinta ja tutkimuksen suunnittelu

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kahteen eri kategoriaan, kvantitatiiviset eli määrälliset tutkimusmenetelmät ja kvalitatiiviset eli laadulliset tutkimusmenetelmät. Kvantitatiivista tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi, jossa käsitellään lukuja ja prosentiosuuksia ja sen avulla pyritään usein yleistämään tutkimuksen tuloksia suurempaan joukkoon tilastollisen päättelyn avulla. Asioita kuvataan numeerisesti ja tutkimuksessa pyritään pääasiassa selvittämään olemassa olevaa tilannetta, ei niinkään asioiden syitä. Kvalitatiivinen tutkimus taas vastaa usein kysymyksiin miksi, miten tai millainen. Kvalitatiivinen tutkimus auttaa ymmärtämään esimerkiksi ihmistä tai yritystä ja sen käyttäytymisen tai päätösten syitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin vaan pyritään ymmärtämään, miksi jokin toimii kuten toimii. Aineiston keruumenetelmät eivät selkeästi jakaudu näiden kahden tutkimusmenetelmän välillä, mutta kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään usein vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Heikkilä 2014, 15-16.) Tämä tutkimus on toteutettu kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimusmenetelmä valittiin tutkimuksen tavoitteen ja tutkimusongelman perusteella. Tutkimuksessa haluttiin tutkia isoa joukkoa ihmisiä ja selvittää tiettyjä riippuvuussuhteita. Tutkimusongelmana oli selvittää, miten työnantaja voi tukea työntekijän työhön paluuta perhevapaan jälkeen. Heikkilän (2014, 15) mukaan kvantitatiivisen, eli määrällisen, tutkimuksen tuloksia pyritään yleistämään laajempaan joukkoon ja niitä havainnollistetaan taulukoin tai kuvioin. Tämän tutkimuksen osalta myös kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä olisi voinut olla vaihtoehto, koska kvalitatiivinen tutkimus vastaa usein kysymykseen ”miten”. Menetelmäksi valittiin kuitenkin kvantitatiivinen, koska haluttiin vastauksia isommalta joukolta. Menetelmän valintaan vaikutti myös mahdollisuus kysyä arkaluonteisempia asioita, koska vastaajat pysyivät anonyymeina. (Heikkilä 2014, 15.)

Heikkilän (2014, 45) mukaan hyvässä tutkimuslomakkeessa kysymykset perustuvat tutkittuun kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin. Tämän tutkimuksen kysymyslomake (liite 1) suunniteltiin tietoperustan avulla ja kysymykset laadittiin mukailleen niitä tietoja, joita kirjallisuus ja muut luotettavat lähteet perhevapaista, perhevapaalta palaamisesta ja työ-

ja perhe-elämän yhteensovittamista kertoivat. Heikkilän (2014, 45) mukaan tutkimuksen kysymysten tulee olla selkeitä, jotta niihin voidaan saada selkeitä vastauksia, ja niiden tulee edetä loogisesti. Tutkimuksessa on myös huomioitava se, minkälaisia taustatekijöitä eli selittäviä muuttujia tutkimuksessa tutkittavilla asioilla voi olla. (Heikkilä 2014, 45-47.) Tämän tutkimuksen osalta tutkimuslomake (liite 1) pyrittiin laatimaan mahdollisimman selkeäksi, kysymysten määrä pitämään kohtuullisena ja huomioimaan se, että kysymykset muodostavat loogisesti eteneviä kokonaisuuksia.

Tutkimuksessa haluttiin löytää vastaus neljään alaongelmaan, joiden kautta saataisiin vastaus tutkimuksen pääongelmaan, eli siihen miten työnantaja voi tukea perhevapaalta palaavaa työntekijää (taulukko 1). Tutkimuksen ensimmäinen alaongelma oli mitä haasteita koetaan työelämään palaamisessa perhevapaiden jälkeen. Vastausta tähän selvitettiin kyselyssä (liite 1) seitsemän väittämän avulla, joihin vastaajat vastasivat Likertin asteikolla 1 täysin eri mieltä – 4 täysin samaa mieltä. Heikkilän (2014, 15) mukaan Likertin asteikko on yksi tavallisimmin käytetty asenneasteikko, jolla selvitetään 4- tai 5-portaisesti mielipidettä johonkin väittämään. Näihin seitsemään väittämään vastaaminen oli tässä tutkimuksessa kaikille vastaajille pakollista. Vastaajien oli kuitenkin mahdollista valita myös ”ei mielipidettä” vastausvaihtoehto. Lisäksi kysyttiin kyllä/ei-kysymyksiä tietyistä perhevapaaseen ja työntekotapoihin liittyvistä seikoista (liite 1). Näiden kysymysten avulla pystyttiin jakamaan vastaajia erilaisiin ryhmiin ja tarkastelemaan muuttujien välisiä riippuvuuksia, kuten Heikkilä (2014, 46) kehottaa. Vastaaminen näihin kyllä/ei-kysymyksiin oli kaikille kyselyyn vastanneille pakollista.

Tutkimuksen toisena alaongelmana oli selvittää, vaikuttaako pidetyn perhevapaan kesto siihen, miten haastava työhön paluu koetaan. Tätä selvitettiin kysymällä vastaajilta kuinka pitkään he olivat olleet perhevapaalla (liite 1). Vastausvaihtoehtoja oli kolme: alle vuoden, 1-3 vuotta tai yli kolme vuotta. Tutkimuksen kolmantena alaongelmana oli selvittää, mitkä asiat tekevät työhön paluusta perhevapaan jälkeen helpompaa ja neljäntenä alaongelmana oli selvittää, miten työnantaja voi tukea työntekijää työhön palaamisessa ja työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä perhevapaan jälkeen. Kyselylomakkeella (liite 1) esitettiin vastaajille kaksi monivalintakysymystä ja kaksi avointa kysymystä liittyen näihin tutkimusongelmiin. Monivalintakysymyksissä vastaajat saivat valita yhden tai useamman vaihtoehdon tai olla valitsematta yhtään, avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista. Monivalintakysymysten aiheena oli työntekijän osaamiseen liittyvät seikat ja vastausvaihtoehdot perustuivat tietoperustassa esiin tulleisiin työntekijän osaamista tukeviin seikkoihin. Heikkilän (2014, 48) mukaan avointen kysymysten kautta voidaan saada vastauksia, joita ei muuten ole tultu ajatelleeksi kyselyä laadittaessa. Tämän tutkimuksen ensimmäisellä avoimella kysymyksellä haluttiin selvittää, miten muuten

työnantaja oli tukenut vastaajan työhön palaamista perhevapaan jälkeen. Kysymyksessä viitattiin aiempiin kysymyksiin sanalla ”muuten” ja haluttiin antaa vastaajalle mahdollisuus kertoa myös muita kuin aiemmin tutkimuslomakkeella (liite 1) esiin tulleita keinoja työhön paluun tukemiselle. Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin vastaajilta mielipidettä siitä, mikä on heidän mielestään tärkein asia, jolla työnantaja voisi helpottaa perhevapaalta palaamista.

3.2 Aineiston keruumenetelmät

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa aineisto kerätään itse, valitaan Heikkilän (2014, 16) mukaan ensin kohderyhmä ja tiedonkeruumenetelmä. Internetissä tehtävä kysely on yksi tiedonkeruumenetelmistä ja sitä käytettiin tässä tutkimuksessa. Jokaisessa tiedonkeruumenetelmässä on Heikkilän (2014, 16-18) mukaan hyvät ja huonot puolensa, ja internetkyselyssä etuna on helppous ja nopeus. Internetkyselyssä ei tarvita haastattelijointa ja vastaukset saadaan nopeasti ja voidaan kysyä myös arkaluonteisia asioita. Toisaalta internetkyselyssä on suuri väärinymmärrysten mahdollisuus, koska vastausprosentti riippuu vastaajajoukosta ja avoimiin kysymyksiin jätetään usein vastaamatta. (Heikkilä 2014, 16-18.) Tämän tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin vuosina 2015-2020 perhevapaalta takaisin työelämään palanneet, eli he muodostivat tämän tutkimuksen perusjoukon. Tavoitteena oli saada ajankohtaisia vastauksia rajaamalla aika viiteen vuoteen. Tutkimus toteutettiin näytteenomaisena otantatutkimuksena, koska ei ollut mahdollista eikä mielekäästä tutkia kokonaistutkimuksena jokaista viiden vuoden aikana perhevapaalta työhön palannutta. (Heikkilä 2014, 31-39.)

Tutkimuksen vastaukset kerättiin strukturoitua kyselylomaketta (liite 1) käyttäen. Lomake sisälsi myös kaksi avointa kysymystä. Kyselylomakkeen perustana käytettiin opinnäytetyön tietoperustaa, eli viitekehystä, ja siinä käsiteltyjä teemoja. Kyselylomake on Vilkan (2015) mukaan tavallisin määrällisessä tutkimuksessa käytetty aineiston keruumenetelmä. Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja lukee itse kysymyksen ja vastaa siihen kirjallisesti. Etuna kyselylomaketutkimuksessa on se, että vastaajalla on mahdollisuus jäädä anonyymiksi. Kyselylomakkeen käyttäminen sopii erityisesti, kun tutkitaan isoa joukkoa ihmisiä, joskin sen heikkous on, että vastausprosentti saattaa jäädä alhaiseksi. (Vilka 2015.) Tutkimuksen kyselylomake jaettiin sosiaalisessa mediassa kolmessa eri Facebook-ryhmässä: Vanhempien vertaistuki, Kestovaipat ja kantovälineet kiertoon ja Vauva 2018. Vanhempien vertaistuki ryhmässä oli kyselyn aikana noin 4500 jäsentä, Kestovaipat ja kantovälineet kiertoon ryhmässä noin 17 800 jäsentä ja Vauva 2018 ryhmässä noin 11 000 jäsentä. Kaikki ryhmät olivat kyselyn aikana aktiivisia ja ryhmien ylläpitäjiltä oli kysytty lupa kyselyn julkaisuun. Kyselyyn pyydettiin saatekirjeen (liite 2) avulla vastauksia henkilöiltä, jotka olivat palanneet perhevapaalta työelämään

viimeisen viiden vuoden aikana. Työkaluna kyselyn toteutuksessa ja vastausten keräämisessä oli Weropol. Kysely oli avoinna vastaajille 27.4.2020-10.5.2020 ja siihen vastasi yhteensä 274 ihmistä.

3.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Tutkimuksessa käytettiin Webropolilla tehtyä kyselylomaketta (liite 1). Kyselyn päätyttyä Webropolista saatiin suoraan prosenttilukuja ja diagrammeja vastauksista. Webropolin kautta saatiin jakaumat vastaajista perhevapaan keston mukaan ja nähtiin, millä prosentiosuuksilla vastaajat vastasivat Likertin asteikolla oleviin väittämiin ja monivalintakysymyksiin. Excelissä tehtiin tutkimuksen tuloksiin liittyvät taulukot ja kuviot. Tulosten analysoinnissa käytettiin Excelin lisäksi SPSS:ää. SPSS:ää käytettiin korrelaatiokertoimien laskemiseen ja ristiintaulukointiin. SPSS:n avulla haluttiin tutkia kahden muuttujan välisiä riippuvuuksia eli esimerkiksi sitä, miten perhevapaan kesto vaikuttaa haasteisiin, joita koetaan perhevapaan jälkeen työhön palaamisessa. Perhevapaan keston lisäksi taustamuuttujana tutkimuksessa oli sukupuoli, mutta koska tutkimuksen vastaajista vain kolme 274:stä oli miehiä, ei naisia ja miehiä voitu käsitellä erikseen vaan ryhmät oli pakko yhdistää.

Heikkilän (2014, 174) mukaan korrelaatiokertoimien avulla voidaan tutkia muuttujien välistä riippuvuutta. Laskettava korrelaatiokerroin valitaan sen mukaan, ovatko muuttujat järjestys-, suhde- vai välimatka-asteikollisia. Tässä tutkimuksessa käytettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa, koska se soveltuu kaikille, mutta erityisesti järjestysasteikollisille eli esimerkiksi Likertin asteikolla oleville muuttujille. (Heikkilä 2014, 174.) Spearmanin korrelaatiokertoimella tarkastellaan muuttujien välisiä riippuvuuksia, jotka voivat olla negatiivisia tai positiivisia. Positiivisessa korrelaatioissa kahden muuttujan suurimmat arvot esiintyvät aineistoissa usein samaan aikaan tai kahden muuttujan pienimmät arvot esiintyvät usein samanaikaisesti. Negatiivisessa korrelaatioissa taas toisen muuttujan pienimmät arvot esiintyvät usein samaan aikaan kuin toisen muuttujan suurimmat arvot. Spearmanin korrelaatiokerrointa laskettaessa muuttujille annetaan järjestysnumerot, eli esimerkiksi sillä kuinka paljon suurempi jokin arvo on, ei ole merkitystä. (Tilastokeskus 2020.) Spearmanin korrelaatiokerrointa käytettiin kysymyslomakkeen (liite 1) seitsemän Likertin asteikolla olleen väittämän ja perhevapaan keston välisten riippuvuuksien löytämiseen (liite 5) sekä näiden seitsemän väittämän ja kuuden vastaajan työhön liittyvän kyllä/ei kysymyksen vastausten välisten riippuvuuksien löytämiseen (liite 6).

Ristiintaulukointi on Heikkilän (2014, 174) mukaan havainnollinen menetelmä ja soveltuu kaikille muuttujille niiden mittaustasosta riippumatta. Ristiintaulukointi tehtiin niistä muuttujista, joiden korrelaatiokerroin oli yli 0,15 tai alle -0,15. Tähän päädyttiin

huomioimalla korrelaatiokertoimien merkitsevyyttä testaava p-arvo, jonka tulee olla alle 0,05. Näin ollen on tilastollisesti alle viiden prosentin todennäköisyys, että riippuvuus johtuu sattumasta. Ristiintaulukointi sopii analyysimenetelmäksi muun muassa kahden kategorisen muuttujan riippuvuudesta, joten se soveltui tähän materiaaliin hyvin. (Taanila 17.4.2019.) Vastaajat voitiin jakaa perhevapaan keston mukaan kolmeen eri kategoriaan ja Likertin asteikolla olleiden väittämien mukaan seitsemään eri kategoriaan (liite 1). Joissakin ristiintaulukoinneissa vastauksien yhdistäminen olisi lisännyt luotettavuutta, mutta vaihtoehto ”ei mielipidettä” oli yleensä vähiten valittu vastaus ja sen yhdistäminen muihin ryhmiin ei ollut järkevää tai mielekäästä (kuvio 3). Toisaalta haluttiin myös säilyttää mahdollisuus tarkastella ääripäävastauksia, joten ei haluttu yhdistää täysin eri mieltä ja eri mieltä vastauksia tai samaa mieltä ja täysin samaa mieltä vastauksia.

Avointen kysymysten vastauksia käsiteltiin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Vilkan (2015) mukaan laadullisen tutkimuksen sisältöä voidaan analysoida aineistolähtöisesti niin, että tutkimusaineisto ensin pelkistetään poistamalla siitä tutkimuksen kannalta epäolennainen tieto, jonka jälkeen tieto ryhmitellään esimerkiksi vastauksissa esiintyvien sanojen, lauseiden tai ajatuskokonaisuuksien mukaan. Näistä ryhmittelyistä muodostuu tutkimuksessa luokitteluja, käsitteitä tai teoreettinen malli. (Vilka 2015.) Avointen kysymysten vastaukset käsiteltiin edellä mainitun mukaisesti eli ryhmiteltiin ajatuskokonaisuuksien mukaan ja lopuksi luokiteltiin kategorioihin (liite 5 & liite 6).

Avoimia kysymyksiä oli tutkimuksessa kaksi ja niistä ensimmäiseen ”Miten muuten työnantaja tuki palaamistasi työelämään perhevapaan jälkeen?” vastasi 104 vastaajaa kaikista tutkimuksen 274:stä vastaajasta. Neljä vastaajaa oli kuitenkin vastannut kysymykseen vain viivalla, joten 100 vastaajan vastaukset hyväksyttiin analysoitavaksi. Osa vastaajista mainitsi yhden seikan, jolla työnantaja oli heitä tukenut ja osa vastaajista luetteli useita työnantajan tarjoamia työhön palaamista tukevia tekijöitä. Luokiteltuja mainintoja oli siis enemmän kuin kysymyksessä vastaajia. Vastaukset luokiteltiin kahteentoista kategoriaan (liite 5), joista viimeinen ”Vaihtoi työpaikkaa / hakeutui opiskelemaan” ei varsinaisesti vastannut tutkimuskysymykseen, joten se jätettiin pois vastausten tarkastelusta. Toiseen avoimeen kysymykseen ” ”Mikä on mielestäsi tärkein asia, jolla työnantaja voisi helpottaa perhevapaalta paluuta?” vastasi 170 vastaajaa. Kolme vastaajaa oli kuitenkin vastannut kysymykseen vain viivalla, joten 167 vastaajan vastaukset hyväksyttiin analysoitavaksi. Kysymyksessä kysyttiin vastaajilta heidän mielestään tärkeintä asiaa, mutta lähes kaikki vastaajat toivat esiin useampia heidän mielestään tärkeitä perhevapaalta palaamista helpottavia asioita. Luokiteltuja mainintoja on siis enemmän kuin kysymyksessä vastaajia eikä voida määritellä, mikä on ollut

vastaajien mielestä tärkein asia, vaan kaikkia mainittuja asioita käsitellään tasavertaisina.
Vastaukset luokiteltiin 17 kategoriaan (liite 6).

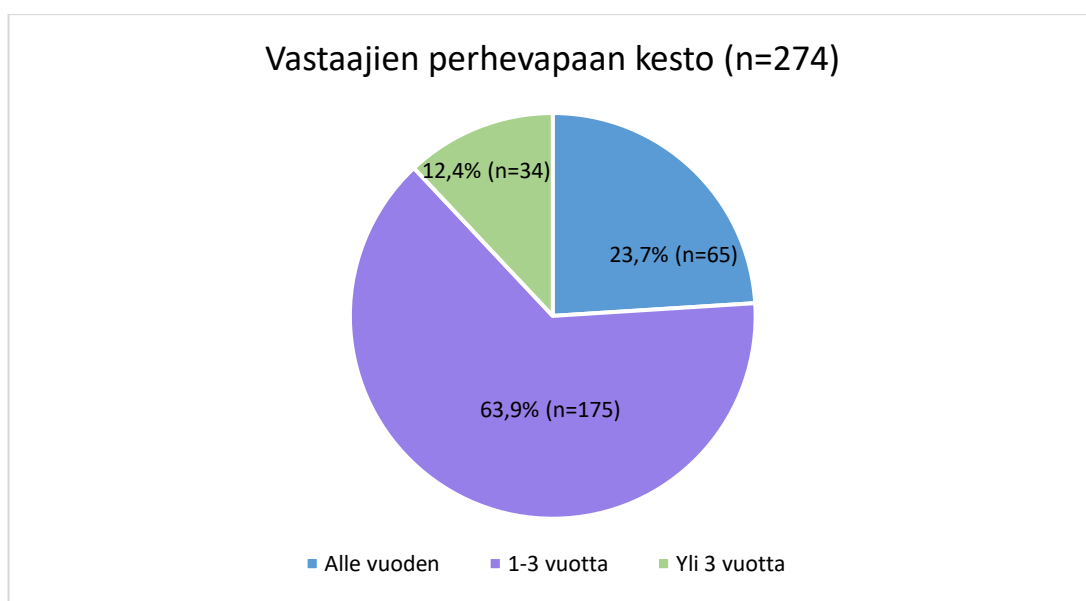
4 Tulokset

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksessa tutkittiin, miten työnantaja voi tukea työntekijöiden paluuta työelämään perhevapaiden jälkeen, mitä haasteita koetaan työelämään palaamisessa perhevapaiden jälkeen ja vaikuttaako poissaolon ja perhevapaan kesto siihen, miten haastavana työhön paluu koetaan. Lisäksi tutkittiin, että mitkä seikat tekevät perhevapaalta työhön paluusta helpompaa ja miten työnantaja voi tukea työntekijää työhön palaamisessa ja työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä perhevapaan jälkeen. Webropolilla toteutettuun kyselyyn vastasi 274 vastaajaa 27.4.2020-10.5.2020 välisenä aikana.

4.1 Taustamuuttujat

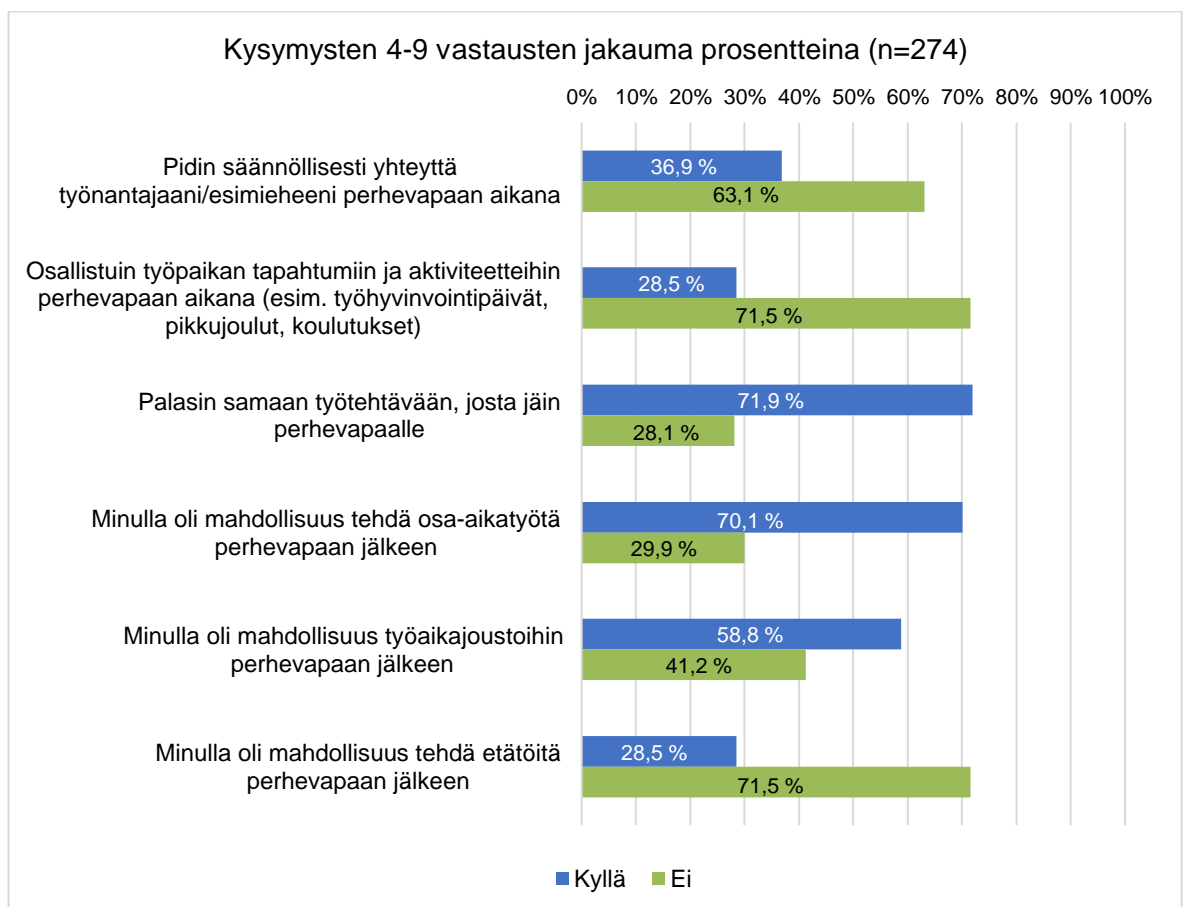
Tutkimuksessa kysyttiin vastaajilta taustatietoina sukupuolta ja pidetyn perhevapaan kestoa. Nämä ovat tutkimuksen taustamuuttujia. Vastaaminen näihin kysymyksiin oli kaikille vastaajille pakollista. Kyselyyn vastasi yhteensä 274 ihmistä, joista 269 oli naisia, neljä miehiä ja yksi ”muu/en halua kertoa” vastauksen antanut. Miesten vastausmäärän jäädessä hyvin pieneksi, ei tutkimuksen tuloksissa käydä läpi sukupuolen vaikutusta vastauksiin. Vastaajien tiedot on yhdistetty ja niitä käsitellään yhtenä tuloksena.

Perhevapaan keston perusteella tutkimuksen vastaajat jaettiin kyselyssä (liite 1) kolmeen ryhmään, kuten kuviossa 1 on havainnollistettu. Ryhmät olivat alle vuoden perhevapaalla olleet, 1-3 vuotta perhevapaalla olleet ja yli kolme vuotta perhevapaalla olleet. Vastaajista 23,7 prosenttia eli 65 vastaajaa oli ollut perhevapaalla alle vuoden, 63,9 prosenttia (175) 1-3 vuotta ja 12,4 prosenttia (34) yli kolme vuotta.



Kuvio 1. Vastaajat jaoteltuna perhevapaan keston mukaan (n=274)

Kaikista kyselyyn vastanneista 36,9 prosenttia kertoi pitäneensä säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä perhevapaan aikana, kuten kuviossa 2 havainnollistetaan. Vastaajista 63,1 prosenttia ei ollut pitänyt säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä. Perhevapaan aikana työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin kertoi osallistuneensa 28,5 prosenttia vastaajista, 71,5 prosenttia vastaajista ei ollut osallistunut näihin tapahtumiin ja aktiviteetteihin. Vastaajista iso osa ei siis pitänyt yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä tai osallistunut työpaikan tapahtumiin tai aktiviteetteihin perhevapaan aikana.

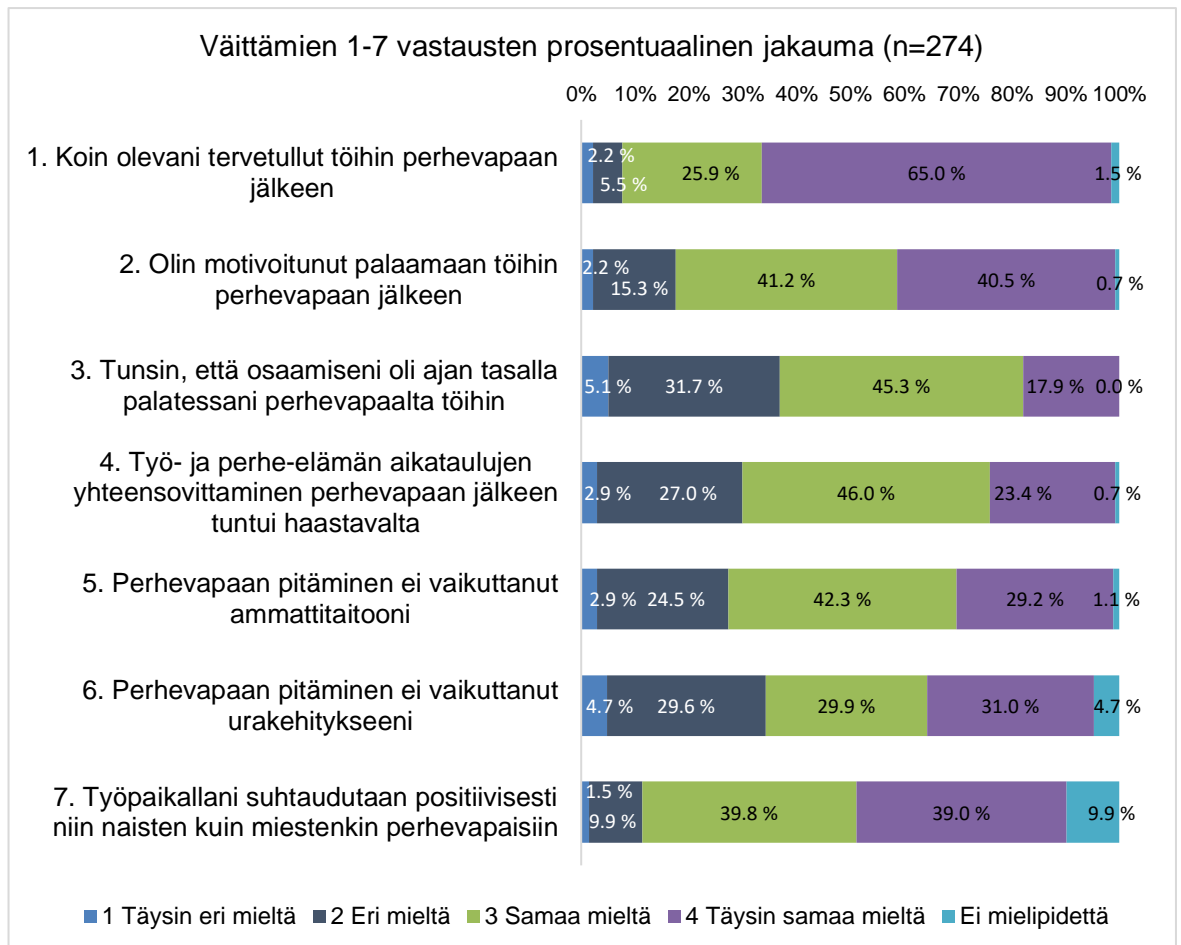


Kuvio 2. Kysymysten 4-9 vastausten jakauma prosentteina n=274

Tutkimuksen tuloksen mukaan 71,9 prosenttia vastaajista palasi perhevapaan jälkeen samaan työtehtävään kuin mistä he jäivät perhevapaalle. 70,1 prosentilla vastaajista oli mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä perhevapaan jälkeen, kun taas 29,9 prosentilla vastaajista ei tätä mahdollisuutta ollut. Vastaajista 58,8 prosentilla oli mahdollisuus työaikajoustoihin perhevapaan jälkeen ja mahdollisuus tehdä etätöitä oli 28,5 prosentilla. Työaikajoustoihin oli siis mahdollisuus yli puolella vastaajista, mutta etätöimahdollisuus vain alle kolmasosalla.

4.2 Haasteet perhevapaalta työhön palaamisessa

Vastaajista lähes kaikki, 90,9 prosenttia, kokivat olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen kuvion 3. mukaisesti. Vastaajista 81,7 prosenttia oli motivoitunut palaamaan töihin perhevapaalta. Nämä vastaajat vastasivat kyseisiin väittämiin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. 7,7 prosenttia vastaajista oli eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että olisivat kokeneet olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen. Vastaajista 17,5 prosenttia oli eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että olisivat olleet motivoituneita palaamaan töihin perhevapaan jälkeen.



Kuvio 3. Väittämien 1-7 vastausten prosentuaalinen jakauma

Reilu puolet vastaajista, 63,2 prosenttia, tunsivat osaamisensa olevan ajan tasalla palatessaan perhevapaalta töihin kuvion 3 mukaisesti. Eri mieltä tai täysin eri mieltä osaamisensa ajantasaisuudesta oli 36,8 prosenttia vastaajista. Vastaajilta kysyttiin myös työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisen hankaluudesta perhevapaan jälkeen. Kuvion 3. mukaisesti vastaajista 69,4 prosenttia oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että aikataulujen yhteensovittaminen oli hankalaa perhevapaan jälkeen. 23,4 prosenttia eli vajaa neljännes vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työ- ja perhe-

elämän aikataulujen sovittaminen tuntui haastavalta perhevapaan jälkeen. Noin kolmannes vastaajista eli 29,9 prosenttia ei taas kokenut tätä haasteelliseksi.

Vastaajilta kysyttiin myös perhevapaan pitämisen vaikutuksista heidän ammattitaitoonsa tai urakehitykseensä. Kuvion 3. mukaisesti vastaajista 71,5 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa ja 60,9 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä, että se ei vaikuttanut heidän urakehitykseensä. Toisaalta, 27,4 prosenttia vastaajista oli eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että perhevapaa ei vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa. Yli kolmannes vastaajista, eli 34,3 prosenttia, oli eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, ettei perhevapaan pitäminen vaikuttanut heidän urakehitykseensä. Kuvion 3. mukaisesti valtaosa vastaajista, 78,8 prosenttia, oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan suhtaudutaan niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin positiivisesti. Toisaalta, 9,9 prosenttia vastaajista ei ilmaissut mielipidettään asiasta ollenkaan ja 11,4 prosenttia koki, että suhtautuminen naisten ja miesten perhevapaisiin ei ole työpaikalla positiivista.

4.3 Perhevapaan keston vaikutus työhön palaamisen haasteisiin

Korrelaatiokertoimien mukaan perhevapaan kestolla ja kuvion 3. viidellä eri väittämällä havaittiin tilastollisesti merkitsevä keskinäinen riippuvuus (liite 4). Perhevapaan kesto vaikutti siihen, kokivatko vastaajat olleensa tervetulleita takaisin töihin (liite 4) ja kokivatko he osaamisensa olevan ajan tasalla perhevapaan jälkeen. Perhevapaan kestolla oli myös tilastollisesti merkitsevä yhteys siihen, kokivatko vastaajat perhevapaan vaikuttaneen heidän ammattitaitoonsa tai urakehitykseensä (liite 4). Samoin perhevapaan kesto vaikutti siihen, kokivatko vastaajat työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisen haastavaksi perhevapaan jälkeen (liite 4). Sen sijaan perhevapaan kestolla ja sillä, olivatko vastaajat motivoituneita palaamaan töihin perhevapaan jälkeen ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä (liite 4). Myöskään perhevapaan kestolla ja sillä, kokivatko vastaajat, että heidän työpaikoillaan suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin, ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä (liite 4).

Alle vuoden perhevapaalla olleista 95,5 prosenttia koki olleensa tervetullut takaisin töihin perhevapaan jälkeen (taulukko 2). 1-3 vuotta perhevapaalla olleista 92 prosenttia koki olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen ja yli kolme vuotta perhevapaalla olleista 76,6 prosenttia koki olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen (taulukko 2). Nämä prosenttiluvut on laskettu yhdistäen väittämän ”Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen” samaa mieltä ja täysin samaa mieltä vastaukset. Alle vuoden perhevapaalla olleista vastaajista 80 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että tunsivat itsensä tervetulleeksi töihin, kun taas 1-3 vuotta perhevapaalla olleista 62,3 prosenttia ja yli kolme

vuotta perhevapaalla olleista vain puolet oli täysin samaa mieltä, että he kokivat olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen.

Taulukko 2. Perhevapaan kesto ja tunne tervetulleesta olost perhevapaan jälkeen

Väittämä: Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen (n=274)	Kuinka pitkään olit perhevapaalla?		
	Alle vuoden	1-3 vuotta	Yli 3 vuotta
Ei mielistettyä	1,5%	1,1%	2,9%
1 Täysin eri mieltä	1,5%	2,3%	2,9%
2 Eri mieltä	1,5%	4,6%	17,6%
3 Samaa mieltä	15,5%	29,7%	26,6%
4 Täysin samaa mieltä	80,0%	62,3%	50,0%
Yhteensä	100%	100%	100%

Alle vuoden perhevapaalla olleet kokivat osaamisensa olevan paremmin ajan tasalla heidän palatessaan töihin kuin 1-3 vuotta tai yli kolme vuotta perhevapaalla olleet (taulukko 3). Alle vuoden perhevapaalla olleista 84,6 prosenttia koki osaamisensa olevan ajan tasalla perhevapaan jälkeen, 1-3 vuotta perhevapaalla olleista näin koki 60,5 prosenttia ja yli kolme vuotta perhevapaalla olleista 35,3 prosenttia koki osaamisensa olevan ajan tasalla palatessaan perhevapaalta töihin. Nämä prosenttiluvut on laskettu yhdistäen väittämän ”Tunsin, että osaamiseni oli ajan tasalla palatessani perhevapaalta töihin” samaa mieltä ja täysin samaa mieltä vastaukset (taulukko 3). Erityisesti täysin samaa mieltä vastausten määrä putosi väittämässä perhevapaan pidentyessä. Yli kolme vuotta perhevapaalla olleista vastaajista 64,7 prosenttia oli eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että heidän osaamisensa oli ajan tasalla ja vain 35,3 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän osaamisensa oli ajan tasalla perhevapaalta palatessa.

Taulukko 3. Perhevapaan kesto ja tunne osaamisen ajantasaisuudesta

Väittämä: Tunsin, että osaamiseni oli ajan tasalla palatessani perhevapaalta töihin (n=274)	Kuinka pitkään olit perhevapaalla?		
	Alle vuoden	1-3 vuotta	Yli 3 vuotta
1 Täysin eri mieltä	6,2%	4,6%	5,9%
2 Eri mieltä	9,2%	34,9%	58,8%
3 Samaa mieltä	56,9%	44,0%	29,4%
4 Täysin samaa mieltä	27,7%	16,5%	5,9%
Yhteensä	100%	100%	100%

Alle vuoden perhevapaalla olleet eivät kokeneet perhevapaan pitämisen vaikuttaneen heidän ammattitaitonsa (taulukko 4) tai urakehitykseensä (taulukko 5) niin merkittävästi kuin 1-3 vuotta tai yli kolme vuotta perhevapaalla olleet. Mitä pidempi oli ollut perhevapaan kesto, sitä enemmän on ollut eriäviä vastauksia väittämiin eli sitä enemmän on koettu haasteita ammattitaidon tai urakehityksen osalta. Alle vuoden perhevapaalla olleista vastaajista 87,7 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän ammattitaitonsa (taulukko 4). 1-3 vuotta perhevapaalla olleista vastaajista 69,1 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän ammattitaitonsa. Yli kolme vuotta perhevapaalla olleista samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän ammattitaitonsa oli vain 53 prosenttia vastaajista.

Taulukko 4. Perhevapaan kesto ja tunne perhevapaan vaikutuksesta ammattitaitoon

Väittäjä: Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut ammattitaitooni (n=274)	Kuinka pitkään olit perhevapaalla?		
	Alle vuoden	1-3 vuotta	Yli 3 vuotta
Ei mielipidettä	0,0%	1,1%	2,9%
1 Täysin eri mieltä	0,0%	2,9%	8,8%
2 Eri mieltä	12,3%	26,9%	35,3%
3 Samaa mieltä	36,9%	45,1%	38,3%
4 Täysin samaa mieltä	50,8%	24,0%	14,7%
Yhteensä	100%	100%	100%

Alle vuoden perhevapaalla olleista vastaajista 69,3 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän urakehitykseensä (taulukko 5). 1-3 vuotta perhevapaalla olleista samaa tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 61,1 prosenttia vastaajista ja yli kolme vuotta perhevapaalla olleista samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 44,1 prosenttia vastaajista. Erityisesti täysin samaa mieltä olevien vastaajien määrä putosi perhevapaan keston pidentyessä (taulukko 5). Alle vuoden perhevapaalla olleista 43,1 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, mutta yli kolme vuotta perhevapaalla olleista vain 17,6 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän urakehitykseensä.

Taulukko 5. Perhevapaan kesto ja tunne perhevapaan vaikutuksesta urakehitykseen

Väittämä: Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut urakehitykseeni (n=274)	Kuinka pitkään olit perhevapaalla?		
	Alle vuoden	1-3 vuotta	Yli 3 vuotta
Ei mielipidettä	6,1%	4,0%	5,9%
1 Täysin eri mieltä	4,6%	4,6%	5,9%
2 Eri mieltä	20,0%	30,3%	44,1%
3 Samaa mieltä	26,2%	32,0%	26,5%
4 Täysin samaa mieltä	43,1%	29,1%	17,6%
Yhteensä	100%	100%	100%

Yli kolme vuotta perhevapaalla olleet vastaajat kokivat työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisen haastavammaksi kuin 1-3 vuotta tai alle vuoden perhevapaalla olleet vastaajat (taulukko 6). Alle vuoden perhevapaalla olleista 16,9 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän ”Työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen perhevapaan jälkeen tuntui haastavalta”, 1-3 vuotta perhevapaalla olleista näin vastasi 22,8 prosenttia ja yli kolme vuotta perhevapaalla olleista 38,3 prosenttia. Jos mukaan lasketaan myös ”samaa mieltä” vastauksen antaneet, alle vuoden perhevapaalla olleista 61,5 prosenttia piti työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamista hankalana, 1-3 vuotta perhevapaalla olleista 69,7 prosenttia ja yli kolme vuotta perhevapaalla olleista 82,4 prosenttia (taulukko 6). Valtaosa vastaajista kaikissa ryhmissä koki työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisen haastavana, mutta kokemus aikataulujen yhteensovittamisen haastavuudesta lisääntyi perhevapaan kestäessä pidempään.

Taulukko 6. Perhevapaan kesto ja tunne aikataulujen yhteensovittamisen hankaluudesta

Väittämä: Työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen perhevapaan jälkeen tuntui haastavalta (n=274)	Kuinka pitkään olit perhevapaalla?		
	Alle vuoden	1-3 vuotta	Yli 3 vuotta
Ei mielipidettä	0,0%	1,1%	0,0%
1 Täysin eri mieltä	3,1%	2,9%	2,9%
2 Eri mieltä	35,4%	26,3%	14,7%
3 Samaa mieltä	44,6%	46,9%	44,1%
4 Täysin samaa mieltä	16,9%	22,8%	38,3%
Yhteensä	100%	100%	100%

4.4 Perhevapaalta työhön palaamista helpottavat tekijät

Sen selvittämiseksi, mitkä seikat tekevät perhevapaalta työhön palaamisen helpommaksi laskettiin korrelaatiokertoimet kysymysten 4-9 vastauksista ja väittämien 3:1-7 vastauksista (liite 3). Mikäli muuttujien välillä oli tilastollisesti merkitsevä korrelaatio (2-suuntaisen testin p-arvo <0,05), merkitty liitteessä 3 olevassa taulukossa vihreällä, tarkasteltiin niitä tarkemmin ristiintaulukoinnin avulla tässä kappaleessa. Muuttujat, joiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota, näkyvät myös liitteessä 3 olevassa taulukossa, mutta niitä ei ole tarkasteltu tarkemmin tässä kappaleessa.

Vastaajat, jotka kertoivat pitäneensä säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä perhevapaan aikana kokivat olleensa tervetulleempia takaisin töihin perhevapaan jälkeen kuin ne vastaajat, jotka eivät olleet pitäneet säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä (taulukko 7). Säännöllisesti työnantajaan tai esimieheen yhteyttä pitäneistä vastaajista 79,2 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 16,8 prosenttia samaa mieltä väittämän ”Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen” kanssa. Vastaajat, jotka eivät pitäneet säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä olivat 56,7 prosenttisesti täysin samaa mieltä ja 31,2 prosenttisesti samaa mieltä väittämän kanssa. Heistäkin siis valtaosa eli 87,9 prosenttia koki olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen, mutta säännöllinen yhteydenpito näkyi vastauksissa vahvempuna positiivisena kokemuksena.

Taulukko 7. Säännöllinen yhteydenpito ja tunne tervetulleesta olostä perhevapaan jälkeen

Väittämä: Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen (n=274)	Pidin säännöllisesti yhteyttä työnantajaani/esimieheeni perhevapaan aikana	
	Ei	Kyllä
Ei mielipidettä	2,3%	0,0%
1 Täysin eri mieltä	2,9%	1,0%
2 Eri mieltä	6,9%	3,0%
3 Samaa mieltä	31,2%	16,8%
4 Täysin samaa mieltä	56,7%	79,2%
Yhteensä	100%	100%

Vastaajista, jotka pitivät säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä perhevapaan aikana, 32,7 prosenttia oli täysin samaa ja 47,5 prosenttia samaa mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa (taulukko 8). Yhteensä siis 80,2 prosenttia näistä vastaajista koki, että perhevapaa ei vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa. Vastaavasti niistä, jotka eivät pitäneet säännöllisesti yhteyttä

työnantajaansa tai esimieheensä perhevapaan aikana 66,5 prosenttia koki, ettei perhevapaan pitäminen vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa. Eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut ammattitaitoon oli säännöllisesti työnantajaan yhteyttä pitäneistä 19,8 prosenttia. Vastaajista, jotka eivät olleet pitäneet säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 31,8 prosenttia. Yhteydenpito työnantajaan tai esimieheen perhevapaan aikana lisäsi vastaajien kokemusta siitä, että perhevapaan pitämällä ei ollut vaikutusta heidän ammattitaitoonsa.

Taulukko 8. Säännöllinen yhteydenpito ja tunne perhevapaan vaikutuksesta ammattitaitoon

Väittämä: Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut ammattitaitooni (n=274)	Pidin säännöllisesti yhteyttä työnantajaani/esimieheeni perhevapaan aikana	
	Ei	Kyllä
Ei mielipidettä	1,7%	0,0%
1 Täysin eri mieltä	2,9%	3,0%
2 Eri mieltä	28,9%	16,8%
3 Samaa mieltä	39,3%	47,5%
4 Täysin samaa mieltä	27,2%	32,7%
Yhteensä	100%	100%

Vastaajista, jotka pitivät säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä perhevapaan aikana 67,3 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän urakehitykseensä (taulukko 9). Niistä vastaajista, jotka eivät pitäneet yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä, 57,1 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän urakehitykseensä. Säännöllinen yhteydenpito työnantajaan tai esimieheen lisäsi siis niiden vastausten määrää, joiden mukaan perhevapaan pitämisen ei koettu vaikuttaneen urakehitykseen.

Taulukko 9. Säännöllinen yhteydenpito ja tunne perhevapaan vaikutuksesta urakehitykseen

Väittämä: Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut urakehitykseeni (n=274)	Pidin säännöllisesti yhteyttä työnantajaani/esimieheeni perhevapaan aikana	
	Ei	Kyllä
Ei mielipidettä	6,4%	2,0%
1 Täysin eri mieltä	6,4%	2,0%
2 Eri mieltä	30,1%	28,7%
3 Samaa mieltä	28,9%	31,7%
4 Täysin samaa mieltä	28,2%	35,6%
Yhteensä	100%	100%

Vastaajista, jotka pitivät säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä perhevapaan aikana 81,2 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikoillaan suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin (taulukko 10). Näistä vastaajista täysin samaa mieltä vastauksen antaneita väittämässä ”Työpaikallani suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin” oli noin puolet eli 48,5 prosenttia. Sen sijaan niistä vastaajista, jotka eivät pitäneet säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä perhevapaan aikana, samaa tai täysin samaa mieltä oli yhteensä 77,5 prosenttia. Täysin samaa mieltä vastauksen antaneita oli 33,5 prosenttia. Suurin eroavaisuus oli siis siinä, miten vahvasti samaa mieltä vastaajat kokivat olevansa kyseisen väittämän kanssa.

Taulukko 10. Säännöllinen yhteydenpito ja tunne työpaikan suhtautumisesta perhevapaisiin

Väittämä: Työpaikallani suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin (n=274)	Pidin säännöllisesti yhteyttä työnantajaani/esimieheeni perhevapaan aikana	
	Ei	Kyllä
Ei mielipidettä	11,0%	7,9%
1 Täysin eri mieltä	1,7%	1,0%
2 Eri mieltä	9,8%	9,9%
3 Samaa mieltä	44,0%	32,7%
4 Täysin samaa mieltä	33,5%	48,5%
Yhteensä	100%	100%

Vastaajista, jotka osallistuivat perhevapaan aikana työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin 14,1 prosenttia oli samaa ja 80,8 prosenttia täysin samaa mieltä siitä, että he kokivat olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen (taulukko 11). Vastaajista, jotka eivät osallistuneet työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin perhevapaan aikana, 30,6

prosenttia oli samaa ja 58,7 prosenttia täysin samaa mieltä siitä, että he kokivat olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen. Vastaajat, jotka osallistuivat työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin perhevapaan aikana kokivat siis vahvemmin olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen.

Taulukko 11. Osallistuminen työpaikan tapahtumiin ja tunne tervetulleesta olosta

Väittämä: Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen (n=274)	Osallistuin työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin perhevapaan aikana (esim. työhyvinvointipäivät, koulutukset, pikkujoulut)	
	Ei	Kyllä
Ei mielipidettä	2,0%	0,0%
1 Täysin eri mieltä	2,6%	1,3%
2 Eri mieltä	6,1%	3,8%
3 Samaa mieltä	30,6%	14,1%
4 Täysin samaa mieltä	58,7%	80,8%
Yhteensä	100%	100%

Vastaajat, jotka palasivat samaan työtehtävään perhevapaan jälkeen, kokivat myös useammin olleensa tervetulleita takaisin töihin (taulukko 12). Heistä 70,1 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että he kokivat olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen. Niistä vastaajista, jotka eivät palanneet samaan työtehtävään, 51,9 prosenttia oli väittämän "Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen" kanssa täysin samaa mieltä. Samaan työtehtävään palaaminen näkyi siis vastauksissa siten, että vastaajista useampi koki olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen.

Taulukko 12. Samaan työtehtävään palaaminen ja tunne tervetulleesta olosta

Väittämä: Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen (n=274)	Palasin samaan työtehtävään, josta jäin perhevapaalle	
	Ei	Kyllä
Ei mielipidettä	3,9%	0,5%
1 Täysin eri mieltä	2,6%	2,0%
2 Eri mieltä	6,5%	5,1%
3 Samaa mieltä	35,1%	22,3%
4 Täysin samaa mieltä	51,9%	70,1%
Yhteensä	100%	100%

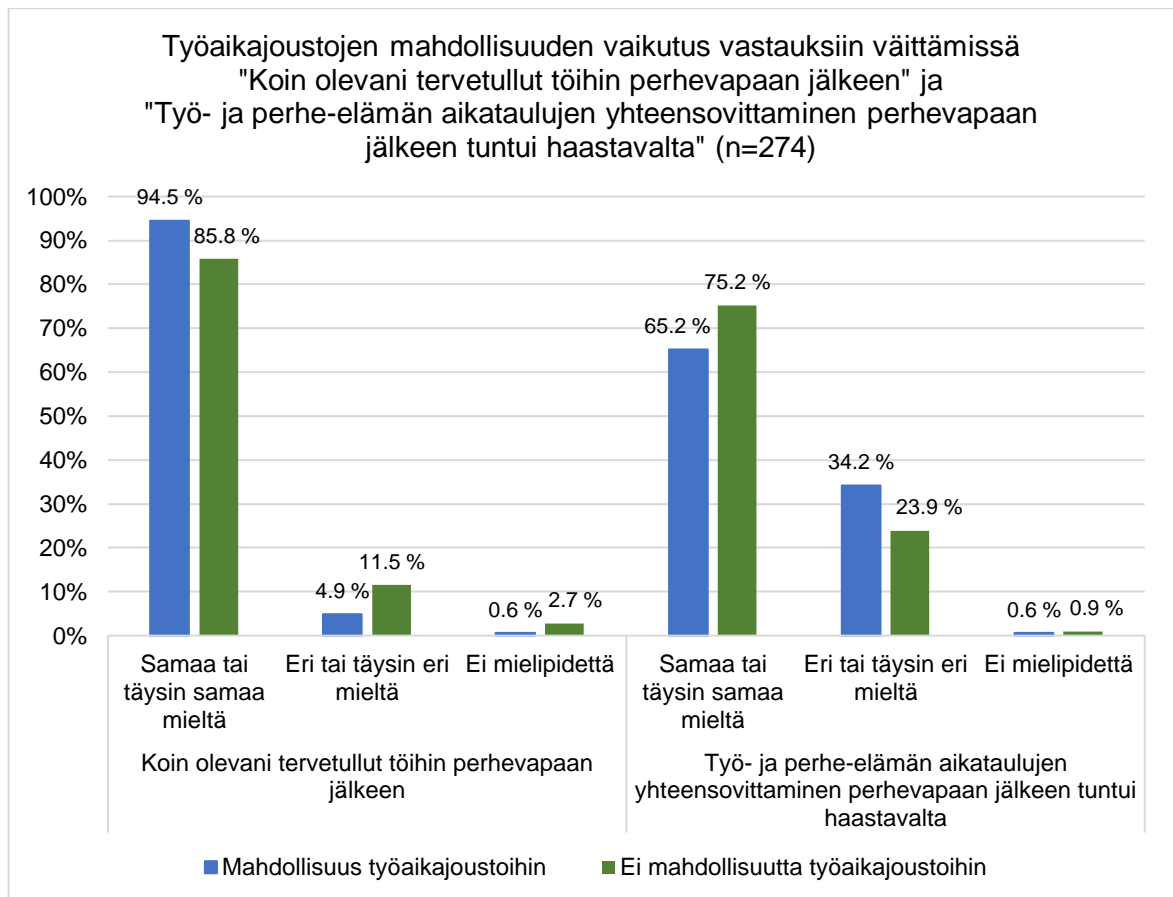
Vastaajista, joilla oli mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä perhevapaan jälkeen, 69,2 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että he kokivat olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen (taulukko 13). Samaa mieltä aiheesta oli 22,4 prosenttia näistä vastaajista. Niistä vastaajista, joilla ei ollut osa-aikatyön mahdollisuutta, 54,9 prosenttia oli väittämän ”Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen” kanssa täysin samaa mieltä ja 34,1 prosenttia samaa mieltä. Vastaajista, joilla oli mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä perhevapaan jälkeen, useampi koki siis olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen, kuin niistä joilla osa-aikatyön mahdollisuutta ei ollut.

Taulukko 13. Mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä ja kokemus tervetulleesta olosta

Väittämä: Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen (n=274)	Minulla oli mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä perhevapaan jälkeen	
	Ei	Kyllä
Ei mielipidettä	1,2%	1,6%
1 Täysin eri mieltä	3,7%	1,6%
2 Eri mieltä	6,1%	5,2%
3 Samaa mieltä	34,1%	22,4%
4 Täysin samaa mieltä	54,9%	69,2%
Yhteensä	100%	100%

Väittämillä ”Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen”, ”Työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen perhevapaan jälkeen tuntui haastavalta”, ”Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut ammattitaitooni” ja ”Työpaikallani suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin” oli tilastollisesti merkitsevä korrelaatio työaikajoustojen mahdollisuuden kanssa (liite 4).

Vastaajista, joilla oli mahdollisuus työaikajoustoihin perhevapaan jälkeen, 94,5 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että he kokivat olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen (kuvio 4). Vastaajista, joilla ei ollut mahdollisuutta työaikajoustoihin, samaa tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 85,8 prosenttia. Useampi vastaajista koki olevansa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen, mikäli heillä oli mahdollisuus työaikajoustoihin perhevapaan jälkeen.

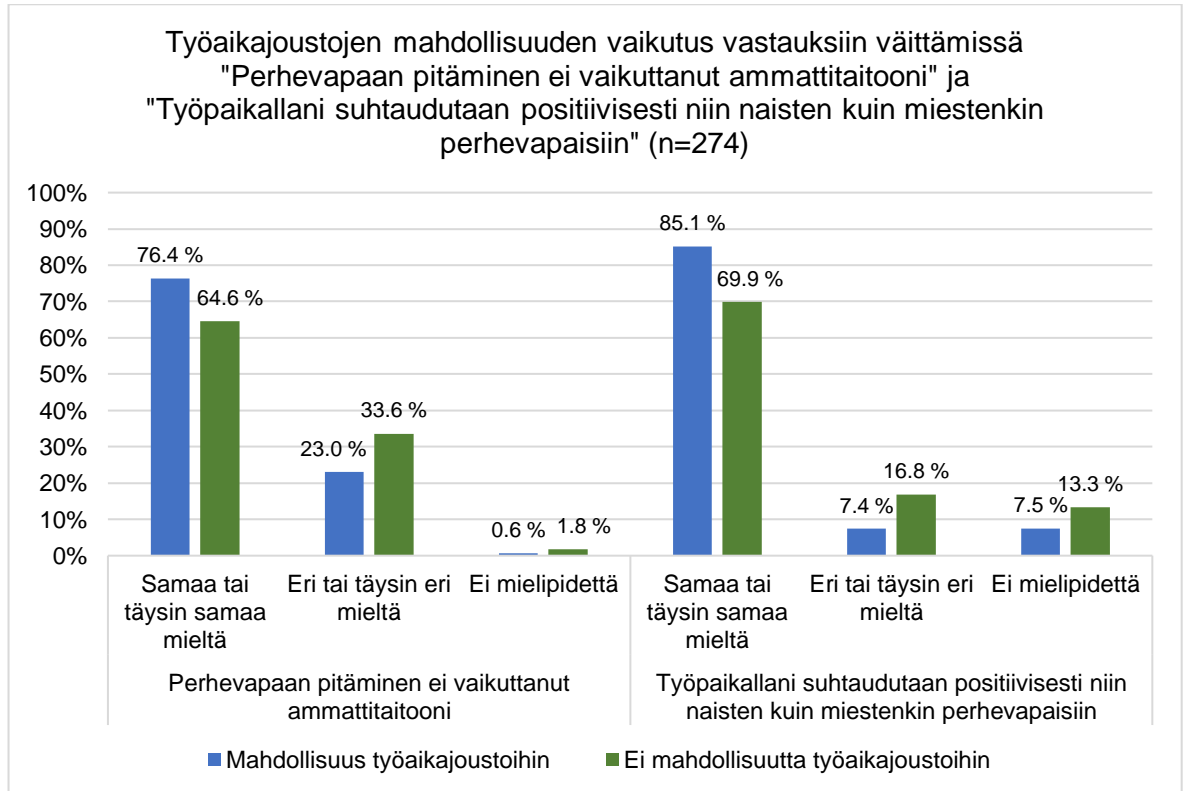


Kuvio 4. Työaikajoustojen mahdollisuuden vaikutus väittämien 3:1 ja 3:4 vastauksiin

Vastaajista, joilla oli mahdollisuus työaikajoustoihin perhevapaan jälkeen, samaa tai täysin samaa mieltä väittämän ”Työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen perhevapaan jälkeen tuntui haastavalta” kanssa oli 65,2 prosenttia (kuvio 4). Niistä vastaajista, joilla ei ollut mahdollisuutta työaikajoustoihin, samaa tai täysin samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa oli 75,2 prosenttia. 34,2 prosenttia vastaajista, joilla oli työaikajoustopmahdollisuus ei kokenut työ- ja perhe-elämän aikataulujen sovittamista haasteelliseksi perhevapaan jälkeen, kun taas sama kokemus oli 23,9 prosentilla niistä, joilla ei ollut työaikajoustojen mahdollisuutta. Työaikajoustopmahdollisuus siis helpottaa työn ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamista noin kolmanneksella vastaajista, mutta 65,2 prosentilla niistä vastaajista, joilla tämä mahdollisuus oli, oli joka tapauksessa haasteita työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisessa.

Niistä vastaajista, joilla oli mahdollisuus työaikajoustoihin, 76,4 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa (kuvio 5). Vastaajista, joilla ei ollut mahdollisuutta työaikajoustoihin 64,6 prosenttia taas koki, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa. Mahdollisuus työaikajoustoihin lisäsi siis vastauksia, joiden mukaan perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut ammattitaitoon. 33,6 prosenttia vastaajista, joilla ei ollut

mahdollisuutta työaikajoustoihin perhevapaan jälkeen, koki, että perhevapaan pitäminen vaikutti heidän ammattitaitoonsa (kuvio 5). Niistä vastaajista, joilla oli mahdollisuus työaikajoustoihin, noin kymmenen prosenttia vähemmän eli 23 prosenttia koki perhevapaan pitämisen vaikuttaneen heidän ammattitaitoonsa.



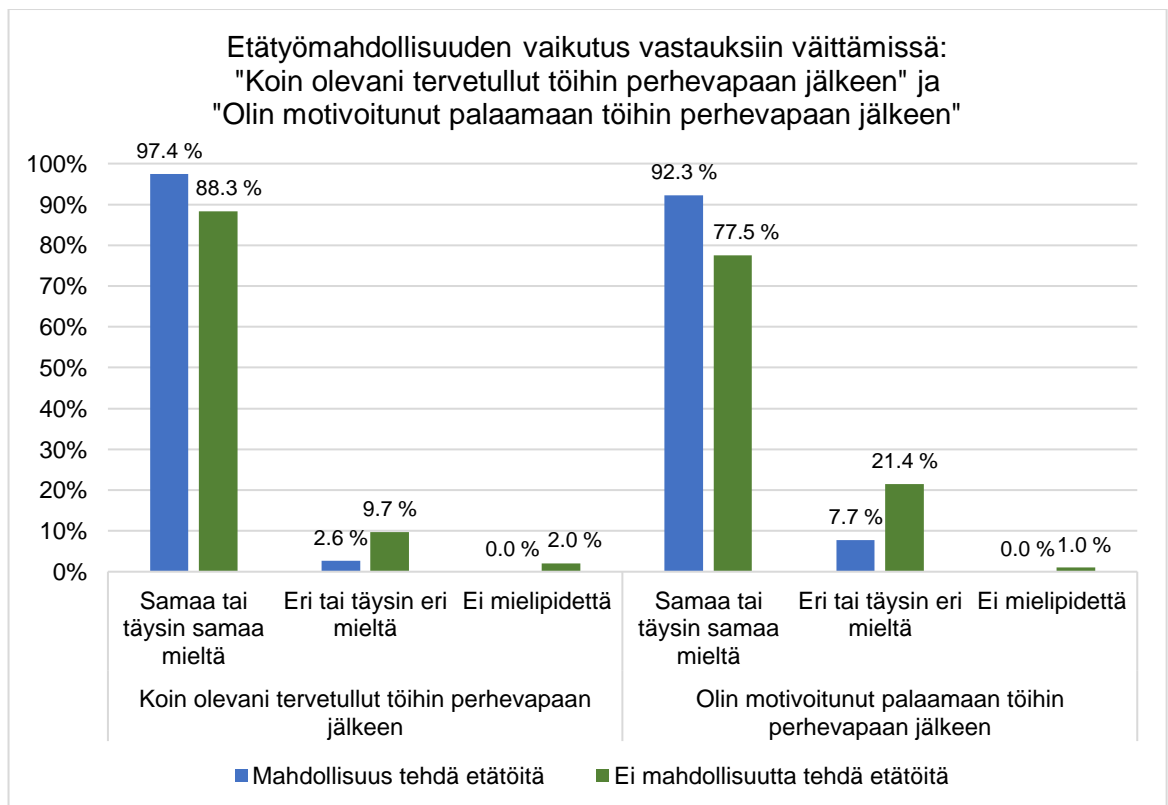
Kuvio 5. Työaikajoustojen mahdollisuuden vaikutus väittämiä 3:5 ja 3:7 vastauksiin

Vastaajista, joilla oli mahdollisuus työaikajoustoihin, 85,1 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin (kuvio 5). Niistä vastaajista, joilla ei ollut mahdollisuutta työaikajoustoihin, 69,9 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Työaikajoustojen mahdollisuuden myötä useampi vastaajista koki, että työpaikalla suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin. Vastaajat, joilla oli mahdollisuus työaikajoustoihin, olivat 7,4 prosenttisesti eri tai täysin eri mieltä siitä, että heidän työpaikallaan suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin (kuvio 5). Vastaajista, joilla ei ollut työaikajoustojen mahdollisuutta, melkein kymmenen prosenttia enemmän, eli 16,8 prosenttia koki, ettei heidän työpaikallaan suhtauduta positiivisesti perhevapaisiin.

Väittämällä "Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen", "Olin motivoitunut palaamaan töihin perhevapaan jälkeen" ja "Tunsin, että osaamiseni oli ajan tasalla palatessani perhevapaalta töihin" oli tilastollisesti merkitsevä korrelaatio sen kanssa, oliko

vastaajalla mahdollisuus tehdä etätöitä perhevapaan jälkeen (liite 4). Myös väittämillä ”Työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen perhevapaan jälkeen tuntui haastavalta” ja ”Työpaikallani suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin” oli tilastollisesti merkitsevä korrelaatio etätyömahdollisuuden kanssa (liite 4).

Niistä vastaajista, joilla oli mahdollisuus tehdä etätöitä perhevapaan jälkeen, 97,4 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että he kokivat olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen (kuvio 6). Niistä vastaajista, joilla ei ollut etätyömahdollisuutta, 88,3 prosenttia koki olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen. Vastaajat, joilla oli etätyömahdollisuus, kokivat siis useammin olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen. 9,7 prosenttia niistä vastaajista, joilla ei ollut etätyömahdollisuutta, koki että he eivät olleet tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen (kuvio 6). Sen sijaan niistä vastaajista, joilla etätyömahdollisuus oli, vain 2,6 prosenttia koki, että he eivät olleet tervetullut töihin perhevapaan jälkeen.

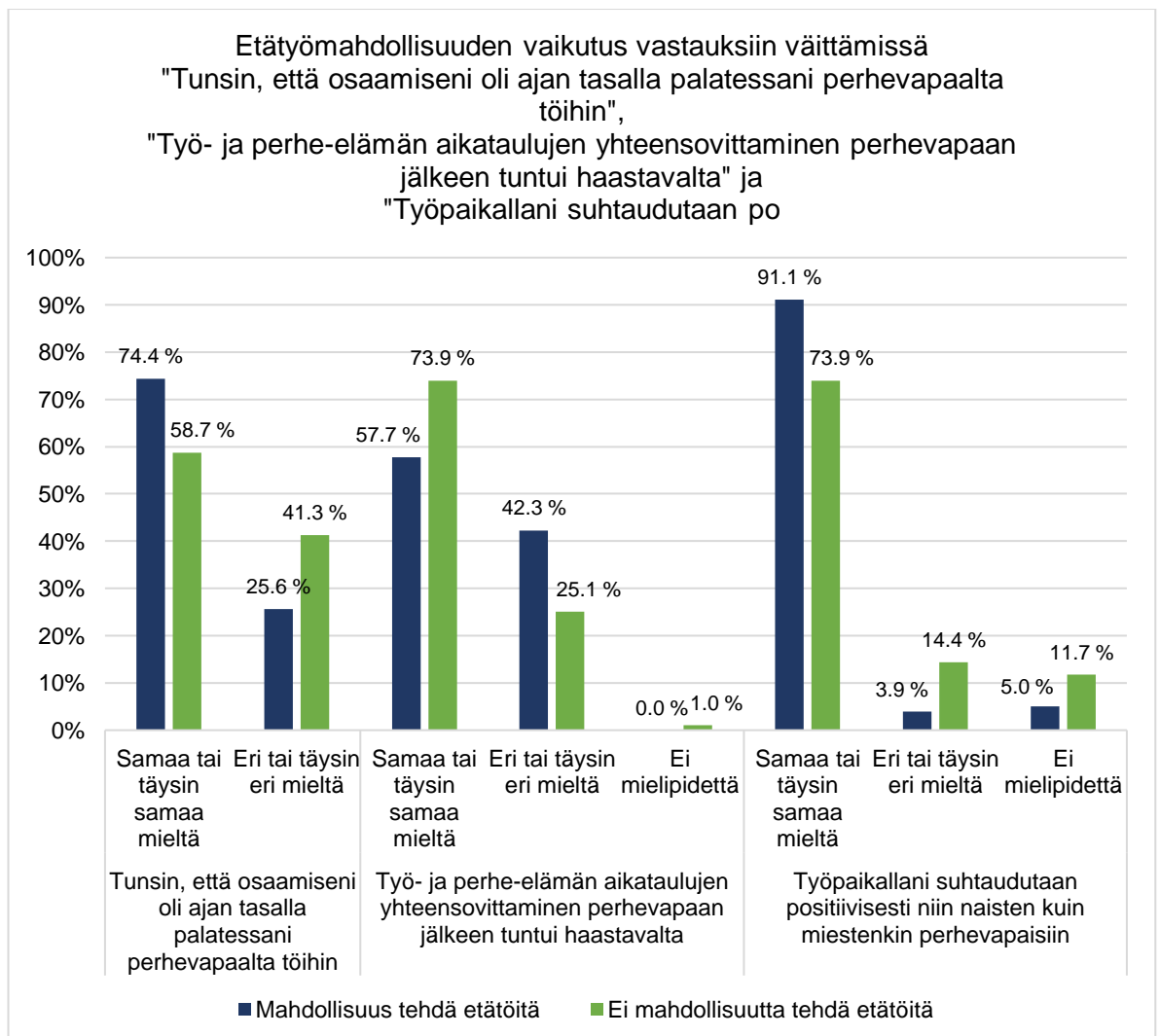


Kuvio 6. Etätyömahdollisuuden vaikutus väittämien 3:1 ja 3:2 vastauksiin

Vastaajista, joilla oli mahdollisuus tehdä etätöitä perhevapaan jälkeen, 92,3 prosenttia koki olleensa motivoitunut palaamaan töihin perhevapaan jälkeen (kuvio 6). Niistä vastaajilla, joilla etätyömahdollisuutta ei ollut, pienempi osa eli 77,5 prosenttia koki olleensa motivoitunut palaamaan töihin perhevapaan jälkeen. Mahdollisuus tehdä etätöitä

perhevapaan jälkeen lisäsi siis vastauksia, joiden mukaan vastaajat olivat motivoituneita palaamaan töihin perhevapaan jälkeen. Kuten kuvio 6 osoittaa noin joka viidennes eli 21,4 prosenttia niistä, joilla ei ollut etätömahdollisuutta eivät olleet motivoituneita palaamaan töihin perhevapaiden jälkeen. Niistä, joilla etätömahdollisuus oli, alle kymmenesosa eli 7,7 prosenttia ei ollut motivoitunut palaamaan töihin perhevapaan jälkeen.

Vastaajista, joilla oli mahdollisuus tehdä etätöitä perhevapaan jälkeen, 74,4 prosenttia koki osaamisensa olleen ajan tasalla heidän palatessaan perhevapaalta töihin (kuvio 7). Niistä vastaajilla, joilla ei ollut mahdollisuutta etätöiden tekemiseen perhevapaan jälkeen vain reilu puolet, eli 58,7 prosenttia koki osaamisensa olleen ajan tasalla. 41,3 prosenttia niistä vastaajista, joilla ei ollut etätömahdollisuutta koki, että heidän osaamisensa ei ollut ajan tasalla heidän palatessaan perhevapaalta töihin (kuvio 7). Alle kolmannes, eli 25,6 prosenttia, niistä vastaajista, joilla etätömahdollisuus oli, koki että heidän osaamisensa ei ollut ajan tasalla perhevapaan jälkeen. Mahdollisuus tehdä etätöitä lisäsi vastauksia, joiden mukaan osaamisen koettiin olevan ajan tasalla perhevapaalta töihin palattaessa.



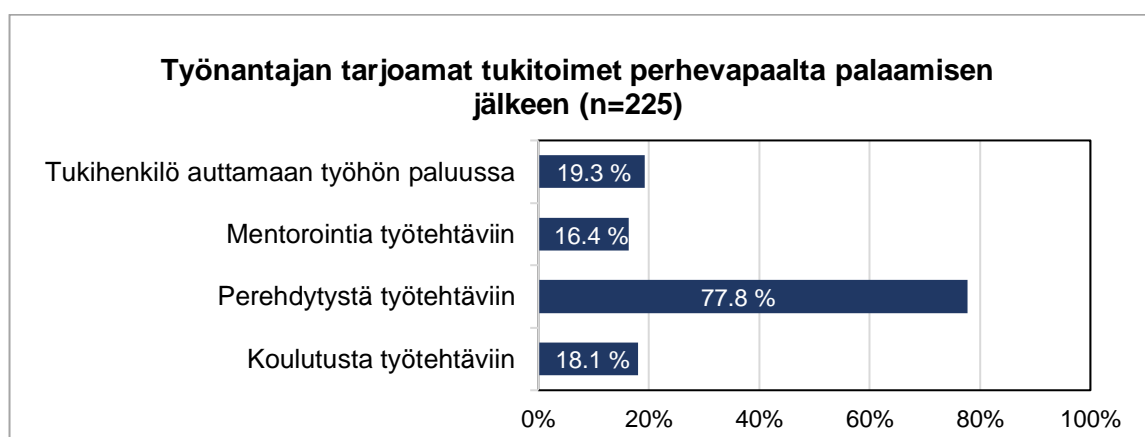
Kuvio 7. Etätömahdollisuuden vaikutus väittämien 3:3, 3:4 ja 3:7 vastauksiin

Niistä vastaajista, joilla oli etätyömahdollisuus perhevapaan jälkeen, 42,3 prosenttia ei kokenut työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamista haastavaksi, kun taas 57,7 prosenttia heistä koki sen haastavaksi (kuvio 7). Joka neljännes eli 25,1 prosenttia vastaajista, joilla ei ollut etätyömahdollisuutta perhevapaan jälkeen kokivat, että työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen ei ollut haasteellista, kun taas heistä 73,9 prosenttia koki sen haasteelliseksi (kuvio 7). Useampi heistä, joilla etätyömahdollisuutta ei ollut, koki siis työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisen haastavaksi, kuin heistä, joilla etätyömahdollisuus oli.

Vastaajista, joilla oli mahdollisuus tehdä etätöitä perhevapaan jälkeen, 91,1 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin (kuvio 7). Vastaajista, joilla etätyömahdollisuutta perhevapaan jälkeen ei ollut, 73,9 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Niistä vastaajista, joilla etätyömahdollisuus oli, useampi koki siis suhtautumisen perhevapaisiin olevan työpaikalla positiivinen.

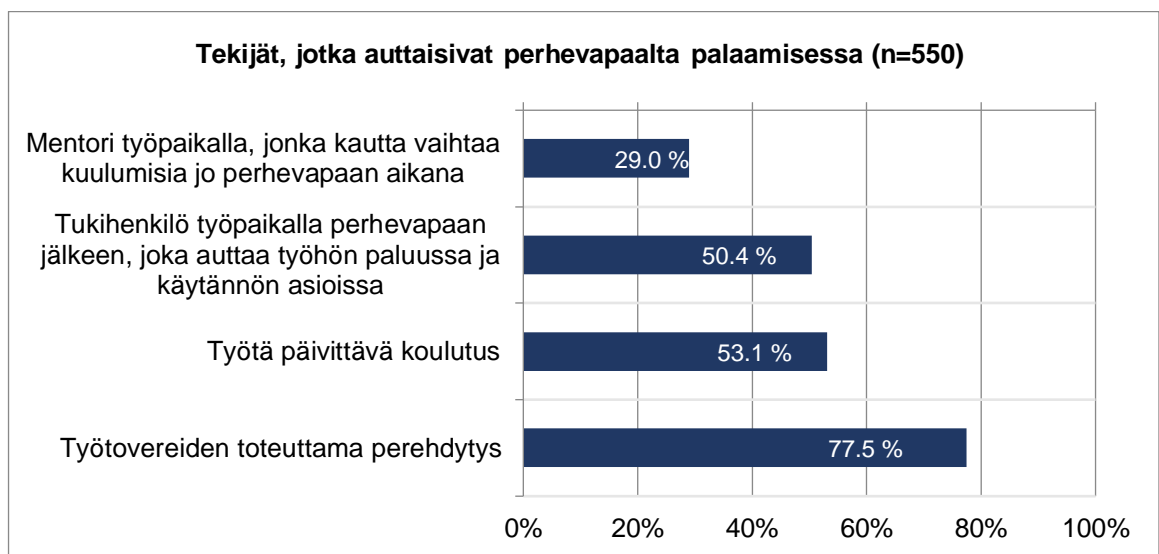
4.5 Työnantajan tuki perhevapaalta palattaessa

Vastaajilta kysyttiin monivalintakysymyksenä, oliko työnantaja tarjonnut heille koulutusta, perehdytystä tai mentorointia työtehtäviin tai tukihenkilöä auttamaan työhön paluussa heidän palatessaan perhevapaalta (liite 1). Kysymykseen vastasi 62,4 (171) prosenttia kaikista vastaajista. Vastausten jakauma on laskettu kaikista valituista vastauksista ja osa vastaajista on valinnut siis useampia vaihtoehtoja. Kuvion 8 mukaisesti vastaajista 77,8 prosenttia (133) kertoi työnantajan tarjonneen heille perehdytystä työtehtäviin. Koulutusta työtehtäviin oli tarjottu 18,1 prosentille (31) vastaajista, mentorointia työtehtäviin 16,4 prosentille (28) vastaajista ja tukihenkilö auttamaan työhön paluussa 19,3 prosentille (33) vastaajista



Kuvio 8. Työnantajan tarjoamat tukitoimet perhevapaalta palaamisen jälkeen

Toisessa monivalintakysymyksessä (liite 1) kysyttiin vastaajilta, mitkä tekijät auttaisivat heidän mielestään työhön palaamisessa (kuvio 9). Vastaajia kysymyksessä oli 95,6 prosenttia (262) kaikista vastanneista ja valittuja vastausvaihtoehtoja 550. Selkeästi eniten valittu vaihtoehto oli työtovereiden toteuttama perehdytys, jonka valitsi 77,5 prosenttia (203) vastaajista. Vastaajista 53,1 prosenttia (139) oli sitä mieltä, että työtä päivittävä koulutus auttaisi työhön palaamisessa perhevapaan jälkeen. 50,4 prosenttia (132) vastaajista oli sitä mieltä, että perhevapaalta palaamisessa auttaisi, jos työpaikalla olisi tukihenkilö perhevapaan jälkeen, joka auttaisi työhön paluussa ja käytännön asioissa. Vastaajista 29 prosenttia (76) oli sitä mieltä, että perhevapaalta palaamisessa auttaisi, jos työpaikalla olisi mentori, jonka kautta vaihtaa kuulumisia jo perhevapaan aikana.



Kuvio 9. Tekijät, jotka auttaisivat perhevapaalta palaamisessa

Perehdytys tulee esiin selkeästi eniten vastaajille tarjottuna tukitoimena (kuvio 8) sekä tukitoimena, jonka he kokisivat auttavan perhevapaalta palaamisessa (kuvio 9). 77,5 prosenttia vastaajista olisi sitä mieltä, että työtovereiden toteuttama perehdytys auttaisi heitä perhevapaalta palaamisessa (kuvio 9) ja perehdytystä oli tarjottu 77,8 prosentille ensimmäisen monivalintakysymyksen vastaajista kuvion 8 mukaisesti. Koulutusta työtehtäviin oli tarjottu 18,1 prosentille vastaajista kuvion 8 mukaisesti ja 53,1 prosenttia vastaajista valitsi työtä päivittävän koulutuksen tekijäksi, joka auttaisi perhevapaalta palaamisessa (kuvio 9). Lähes yhtä moni, 50,4 prosenttia vastaajista, valitsi perhevapaalta palaamisessa auttavaksi tekijäksi tukihenkilön, joka auttaisi työhön paluussa ja käytännön asioissa (kuvio 9). Kuitenkin vain 19,3 prosenttia vastaajista kuvion 8 mukaisesti kertoi, että työnantaja oli tarjonnut tukihenkilön auttamaan työhön paluussa. Mentorointia työtehtäviin perhevapaan jälkeen oli saanut 16,4 prosenttia vastaajista (kuvio

8) ja 29 prosenttia vastaajista kuvion 9 mukaisesti valitsi perhevapaalta palaamista auttavaksi tekijäksi mentorin.

Kysymykseen ”Miten muuten työnantaja tuki työhön palaamistasi perhevapaan jälkeen?” vastasi 36,5 prosenttia kaikista tutkimuksen vastaajista eli yhteensä saatiin 100 avointa vastausta. Nämä vastaukset luokiteltiin 12 kategoriaan (liite 5). Osa vastaajista toi esiin monia työnantajan tarjoamia tukitoimia ja moni vastaajista toi esiin myös samoja työnantajan tarjoamia tukitoimia, jotka oli käsitelty tutkimuksessa jo aiemmin, kuten perehdytys tai työaikajoustot (liite 5).

”Miten muuten työnantaja tuki työhön palaamistasi perhevapaan jälkeen?” kysymyksen vastaajista 42 prosenttia kertoi, että työnantaja ei tukenut työhön palaamista perhevapaan jälkeen mitenkään (liite 5). Pääosin tämä ilmoitettiin vastauksissa lyhyesti muodossa ”Ei mitenkään”. Osa vastauksista oli pidempiä, mutta niistä ei voinut päätellä, olisivatko vastaajat kaivanneet työntajalta enemmän tukea.

”Ei oikeastaan mitenkään. Avaimet käteen, sähköposti käyntiin ja menoksi”

”No ei kauheasti tukenut. Itse olin vastuussa työni jäljestä niin nyt kuin aiemminkin.”

”Eipä oikeastaan mitenkään, mutta toki ymmärrettiin, että minulla menee hetki perehtyä siihen, mitä lähes 2 vuoden aikana oli tapahtunut.”

Osan vastaajien mielestä oli valitettavaa, että työnantaja ei tukenut heitä työhön palaamisessa mitenkään.

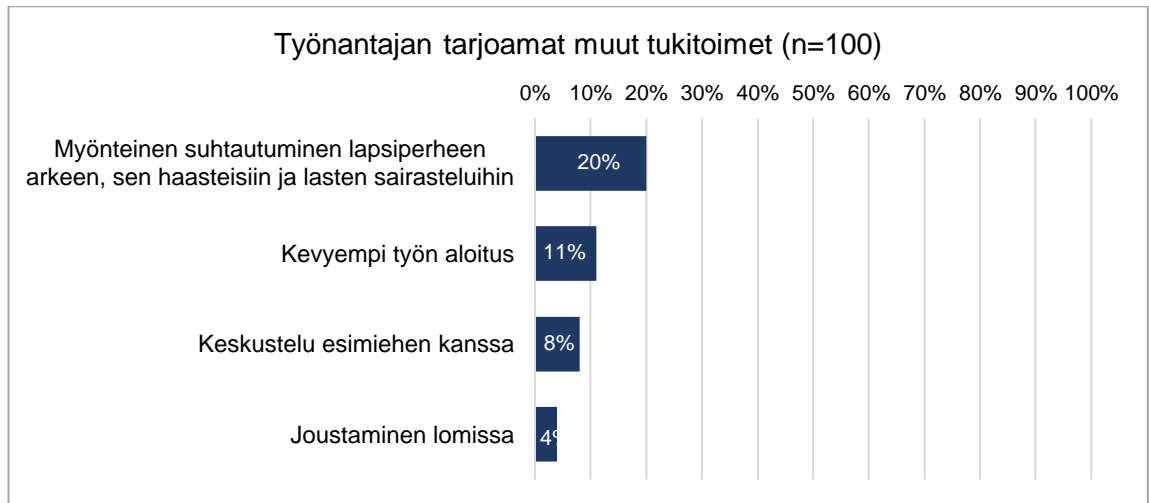
”Eipä juuri mitenkään. Valitettavasti. ”Perehdyt siinä työhohella”..”

”Ei mitenkään. Työnantaja ei kysellyt kuulumisia tai noteerannut työhön paluutani millään tavalla. Työkaverit sen sijaan ottivat vastaan positiivisesti sekä antoivat perehdytyksen.”

Myönteinen suhtautuminen lapsiperheen arkeen, sen haasteisiin ja lasten sairasteluihin tuli esiin 20 prosentissa vastauksista (kuvio 10). Tätä työnantajan tarjoamaa tukea kuvailtiin vastauksissa muun muassa esimiehen ymmärtäväisyydeksi ja työnantajan myönteiseksi suhtautumiseksi pikkulapsiperheen sairasteluihin.

”Suhtautui myönteisesti pikkulapsiperheen sairastamisiin ja päiväkodin tapahtumiin myös työaikana.”

”Kysymällä toiveita, kuuntelemalla, ymmärtämällä. Ei syyllistetä, kun lapset sairaana.”



Kuvio 10. Työnantajan tarjoamat muut tukitoimet

Kevyemmän työn aloituksen toi esiin 11 prosenttia vastaajista kysyttäessä, millaista muuta tukea työnantaja tarjosi perhevapaan jälkeen (kuvio 10). Vastaajat toivat tämän esiin vastauksissa kertomalla työkuorman olleen aluksi kevyempi tai aloitustahdin rauhallinen. Lisäksi mainittiin työnantajan huolenpito siitä, että töitä ei ole aluksi liikaa ja mahdollisuus aloittaa työtehtävät yksi kerrallaan pikkuhiljaa.

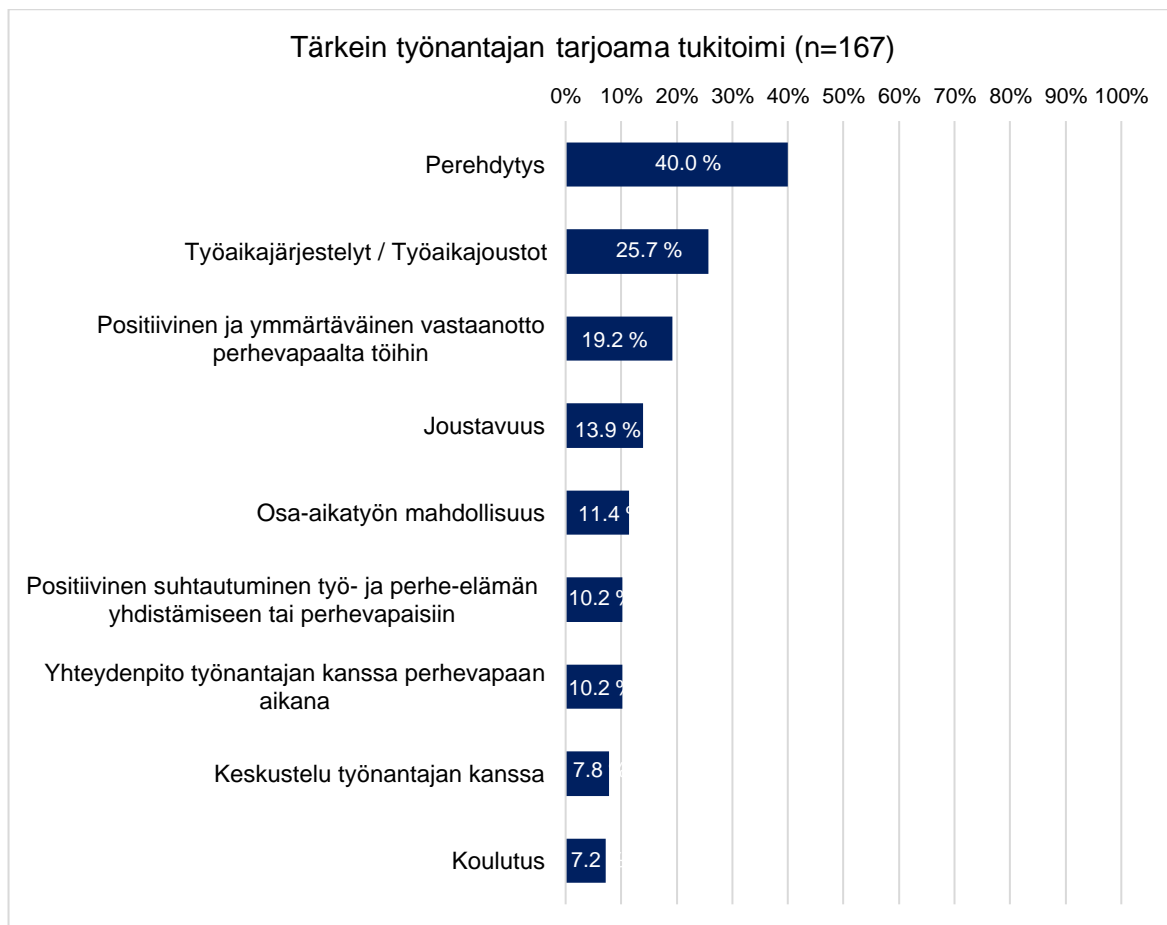
”Työnantaja piti huolen, että kalenterini ei ole liian täysi ensimmäisten viikkojen aikana. Esimieheni järjesti minulle perehdytystä, koska perhevapaan aikana oli vaihtunut esimies ja oli tapahtunut organisaatiomuutos.”

”Työssä on monia eri tehtäviä. Kaikkia ei tarvinnut alkaa heti tekemään vaan yhtä tehtävää tehtiin kerrallaan. Viikonloppuja ja iltavuoroja ollut vähemmän”

Kahdeksan prosenttia vastaajista toi esiin esimiehen kanssa käydyn keskustelun, jossa käytiin läpi työpaikan muutoksia, vastaajaan omaa tilannetta perhevapaan jälkeen tai ylipäättään sen hetkisiä kuulumisia puolin ja toisin (kuvio 10). Lomissa joustamisen työnantajan tarjoamana tukena mainitsi neljä prosenttia vastaajista (kuvio 10). Yksittäisiä mainintoja sai työnantajan mahdollistama maidon pumppaaminen työpaikalla ja sitä kautta imetyksen huomioiminen sekä työnantajan tarjoama valmennus.

Toiseen avoimeen kysymykseen ”Mikä on mielestäsi tärkein asia, jolla työnantaja voisi helpottaa perhevapaalta paluuta?” saatiin 167 vastausta eli siihen vastasi 60,9 prosenttia kaikista tutkimuksen vastaajista. Vastaukset luokiteltiin 17 kategoriaan (liite 6).

Eniten mainintoja sai perehdytys, jonka 40 prosenttia vastaajista kertoi tärkeäksi asiaksi, jolla työnantaja voisi helpottaa perhevapaalta palaamista (kuvio 11). Näistä vastaajista suuri osa toi esiin perehdytyksen tärkeyden melko lyhytsanaisesti tai mainitsi muutaman päivän perehdytyksen tai lyhyen sparrauksen olevan heidän mielestään tärkeää. Osa vastaajista mainitsi myös sen, että työntekijälle itselleen tulisi varata aikaa työtehtäviin perehtymiseen varsinaisen perehdytyksen lisäksi.



Kuvio 11. Tärkein työnantajan tarjoama tukitoimi

Vajaa puolet perehdytyksen maininneista vastaajista korosti erityisesti perehdytyksen suunnitelmallisuutta tai sitä, että sen valmisteluun ja toteutukseen tulisi varata riittävästi aikaa.

”Kunnollinen perehdyttäminen työtehtäviin, aikaa tutustua työtehtäviin uudelleen. Oli tunne, että oletetaan muistavan/osaavan kaikki tehtävät mitä on muuttunut kahden vuoden poissaolon aikana”

”Riittävän perehdytyksen suunnittelu”

”Hyvin suunniteltu paluuperehdytys, nimetty perehdyttäjä”

”Riittävä perehdytys ja tuki, pidemmäksi aikaa (viikko ei ole millään lailla riittävä aika)”

Erilaiset työaikajärjestelyt tai työaikajoustot mainittiin 25,7 prosentissa vastauksista (kuvio 11). Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin ja joustaminen työajoissa mainittiin pääosassa näistä vastauksista.

”Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin”

”Hyvä perehdytys, joustaminen työajoissa/työvuoroissa”

”Työaikajoustot, etätyömahdollisuus.”

Positiivinen ja ymmärtäväinen vastaanotto oli vastaajista 19,2 prosentin mielestä tärkeä asia, jolla työnantaja voisi helpottaa perhevapaalta palaamista (kuvio 11). Se, että työntekijä tuntee olevansa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen ja hänen voinnistaan ja kuulumisistaan ollaan kiinnostuneita, oli vastaajien mielestä tärkeää. Samoin useissa vastauksissa tuli esiin, että on tärkeää ymmärtää työntekijän olevan uudessa elämäntilanteessa ja suhtautua ymmärtäväisesti siihen, että työntekoon täytyy aluksi hieman totutella.

Joustavuuden mainitsi 13,9 prosenttia vastaajista (kuvio 11). Nämä vastaajat eivät tarkemmin avanneet sitä, millaista joustamista ja joustavuutta he pitivät tärkeänä. Osa-aikatyön mahdollisuutta piti tärkeänä 11,4 prosenttia vastaajista (kuvio 11). Työajan joustot ja osa-aikatyön mahdollisuus linkittyivät monissa vastauksissa yhteen.

”Työaikajoustot, osittainen työaika, työtilanteessa ajantasalla pito vapaan aikana jos työntekijä niin haluaa tai parin päivän perehdytys mitä vapaan aikana tapahtunut töihin palatessa”

”Osittainen työaika. Lisäksi sain pumpata maitoa työajalla jos tarvetta oli, vauva oli vasta 9 kk kun palasin töihin joten maidot pakkautuivat työpäivän aikana joskus :D minun ei tarvinnut myöskään tehdä iltapäivän asiakaspalvelu päivystys vuoroja vaan sain aina lähteä 14.45 töistä.”

”Joustavuus vuorojen suhteen. Mahdollisuus osittaiseen työaikaan.”

Positiivinen suhtautuminen työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen tai perhevapaisiin mainittiin 10,2 prosentissa vastauksista (kuvio 11). Nämä vastaajat kokivat tärkeäksi, että työnantaja kannustaa pitämään perhevapaita ja suhtautuu niihin positiivisesti. Heidän

mielestään työnantajan on myös tärkeä ymmärtää lapsiperheiden haasteita kuten lasten sairastelua ja päiväkodin aloittamisen mukanaan tuomia haasteita. Yhteydenpito työnantajan kanssa perhevapaan aikana mainittiin 10,2 prosentissa vastauksista (kuvio 11). Näiden vastaajien mielestä oli tärkeää, että työnantaja piti yhteyttä heihin myös perhevapaan aikana, koska se helpotti töihin palaamista.

Keskustelemisen työnantajan kanssa ennen perhevapaalta töihin palaamista tai palaamisen yhteydessä mainitsi 7,8 prosenttia vastaajista (kuvio 11). Nämä vastaajat pitivät tärkeänä, että työnantajan kanssa voisi keskustella esimerkiksi työajoista, työpaikalla tapahtuneista muutoksista ja kertoa omia toiveitaan työn suhteen. Koulutuksen mainitsi 7,2 prosenttia vastaajista (kuvio 11). Näistä maininnoista osa koski lisäkoulutusta, osa omaa työtä päivittävää koulutusta ja osa ei avannut tarkemmin minkälainen koulutus olisi heidän mielestään tärkeää.

Alle kymmenen mainintaa saaneita kategorioita on kahdeksan liitteen kuusi mukaisesti. Näissä kategorioissa tärkeinä työnantajan tarjoamina tukitoimina mainittiin kevyempi työn aloitus, etätyömahdollisuus, esimiehen tuki, kutsuminen työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin perhevapaan aikana, mentorointi sekä tukihenkilö työpaikalla. Lisäksi yksittäisiä mainintoja sai työnantajan mahdollistama imetyksen jatkaminen ja riittävät perhevapaan aikaiset sijaistoiminnot, jotta työkuorma ei ole liiallinen perhevapaalta palattaessa.

4.6 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten työnantaja voi tukea työntekijöiden paluuta työelämään perhevapaan jälkeen. Kyselyyn vastasi 269 naista, neljä miestä ja yksi ”muu/en halua sanoa” vastauksen antanut. Vastaajia oli siis yhteensä 274. Vastaajista 23,7 prosenttia oli ollut perhevapaalla alle vuoden, 63,9 prosenttia 1-3 vuotta ja 12,4 prosenttia yli kolme vuotta (kuvio 1). Vastaajista yli puolet, 63,9 prosenttia, oli siis ollut perhevapaalla 1-3 vuotta.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, mitä haasteita työhön palaamisessa perhevapaan jälkeen koetaan. Vastaajista 90,9 prosenttia koki olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen ja 81,7 prosenttia vastaajista koki olleensa motivoitunut palaamaan töihin, eli suurin osa vastaajista ei kokenut ongelmia näillä osa-alueilla (kuvio 3). Yli puolet eli 63,2 prosenttia vastaajista koki osaamisensa olleen ajan tasalla perhevapaan jälkeen, mutta reilu kolmannes eli 36,8 prosenttia koki, että oma osaaminen ei ollut ajan tasalla perhevapaalta töihin palatessa (kuvio 3). Yli puolet eli 71,5 prosenttia vastaajista koki myös, että perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa ja 60,9

prosenttia vastaajista koki, että se ei vaikuttanut heidän urakehitykseensä (kuvio 3). Noin neljä viidestä vastaajasta, eli 78,8 prosenttia vastaajista koki, että heidän työpaikallaan suhtaudutaan niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin positiivisesti (kuvio 3). Suurin haaste työhön palaamisessa oli vastaajien kokemuksen mukaan työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen perhevapaan jälkeen, jonka 69,4 prosenttia vastaajista koki haastavaksi (kuvio 3). (Ks. 2.2.)

Perhevapaan kestolla oli vaikutusta siihen, kuinka haastavana työhön paluu perhevapaan jälkeen koettiin. Pidempään perhevapaalla olleet eivät olleet kokeneet niin usein olleensa tervetulleita töihin kuin vastaajat, joiden perhevapaa oli ollut lyhempi. Alle vuoden perhevapaalla olleista valtaosa eli 95,5 prosenttia koki olleensa tervetullut takaisin töihin perhevapaan jälkeen (taulukko 2) mutta yli kolme vuotta perhevapaalla olleista vain 76,6 prosenttia koki olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen (taulukko 2).

Perhevapaan keston pidentyessä myös kokemus oman osaamisen ajantasaisuudesta heikkeni ja pidempään perhevapaalla olleet kokivat perhevapaan vaikuttaneen useammin heidän ammattitaitoonsa ja urakehitykseensä. Alle vuoden perhevapaalla olleista suuri osa eli 84,6 prosenttia koki osaamisensa olleen ajan tasalla perhevapaan jälkeen, kun taas yli kolme vuotta perhevapaalla olleista vain 35,3 prosenttia koki osaamisensa olleen ajan tasalla perhevapaalta töihin palattaessa (taulukko 3). Alle vuoden perhevapaalla olleista vastaajista valtaosa eli 87,7 prosenttia koki, ettei perhevapaan pitäminen vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa (taulukko 4). 1-3 vuotta perhevapaalla olleista vastaajista näin koki jo huomattavasti harvempi eli 69,1 prosenttia vastaajista (taulukko 4). Yli kolme vuotta perhevapaalla olleista noin puolet eli 53 prosenttia koki, ettei perhevapaan pitäminen vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa ja noin puolet eli 44,1 prosenttia koki sen vaikuttaneen heidän ammattitaitoonsa (taulukko 4). Urakehityksen osalta alle vuoden perhevapaalla olleista reilusti yli puolet eli 69,3 prosenttia koki, ettei perhevapaan pitäminen vaikuttanut heidän urakehitykseensä (taulukko 5). 1-3 vuotta perhevapaalla olleiden kohdalla hiukan harvempi, 61,1 prosenttia, koki ettei perhevapaa ollut vaikuttanut heidän urakehitykseensä ja yli kolme vuotta perhevapaalla olleista jo puolet eli 50 prosenttia koki perhevapaan vaikuttaneen heidän urakehitykseensä (taulukko 5).

Perhevapaan kesto vaikutti myös siihen, miten usein vastaajat kokivat työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisen haastavaksi. Pidempään perhevapaalla olleet kokivat useammin haasteita aikataulujen yhteensovittamisessa. Alle vuoden perhevapaalla olleista vastaajista reilu puolet eli 61,5 prosenttia koki aikataulujen yhteensovittamisen haastavaksi (taulukko 6). 1-3 vuotta perhevapaalla olleista

aikataulujen yhteensovittamisen koki haastavaksi 69,7 prosenttia ja yli kolme vuotta perhevapaalla olleista näin koki jo valtaosa eli 82,4 prosenttia vastaajista (taulukko 6). (Ks. 2.2.)

Selvitettäessä vastaajilta perhevapaalta palaamista helpottavia tekijöitä, nousivat esiin erityisesti yhteydenpito työnantajaan tai esimieheen perhevapaan aikana sekä työaikajoustot ja etätyömahdollisuus. Säännöllinen yhteydenpito työnantajaan tai esimieheen perhevapaan aikana lisäsi vastaajien positiivisia kokemuksia siitä, että he tunsivat olevansa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen eivätkä he kokeneet perhevapaan pitämisen vaikuttaneen heidän ammattitaitoonsa tai urakehitykseensä niin usein. Vastaajat, jotka olivat pitäneet säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa perhevapaan aikana, kokivat 96 prosenttisesti olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen (taulukko 7). Niistä vastaajista, jotka eivät olleet pitäneet yhteyttä työnantajaansa perhevapaan aikana 87,9 prosenttia koki olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen (taulukko 7). Niistä vastaajista, jotka olivat pitäneet yhteyttä työnantajaansa perhevapaan aikana, 19,8 prosenttia koki perhevapaan vaikuttaneen heidän ammattitaitoonsa (taulukko 8). Noin kolmannes eli 31,8 prosenttia vastaajista, jotka eivät olleet pitäneet yhteyttä työnantajaansa perhevapaan aikana koki perhevapaan vaikuttaneen heidän ammattitaitoonsa (taulukko 8). Urakehityksen osalta tulokset olivat hyvin saman suuntaiset. Vastaajat, jotka olivat pitäneet säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa, kokivat 30,7 prosenttisesti perhevapaan pitämisen vaikuttaneen heidän urakehitykseensä, kun taas 36,5 prosenttia niistä, jotka eivät olleet pitäneet yhteyttä työnantajaansa kokivat perhevapaan vaikuttaneen heidän urakehitykseensä (taulukko 8). (Ks. 2.2, 2.4.)

Työaikajoustot ja etätyömahdollisuus tekivät muun muassa työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisesta helpompaa. Vastaajista, joilla oli mahdollisuus työaikajoustoihin, 65,2 prosenttia koki työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisen haastavaksi (kuviot 4). Kymmenen prosenttia enemmän eli 75,2 prosenttia vastaajista, joilla ei ollut työaikajoustojen mahdollisuutta, koki aikataulujen yhteensovittamisen haastavaksi (kuviot 4). Etätyömahdollisuuden omaavista vastaajista reilu puolet eli 57,7 prosenttia koki työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisen haastavaksi (kuviot 7). Sen sijaan vastaajista, joilla ei ollut etätyömahdollisuutta, haastavaksi aikataulujen yhteensovittamisen koki jopa 73,9 prosenttia (kuviot 7). (Ks. 2.4.)

Perehdytys oli vastaajien mielestä merkittävin osaamiseen liittyvä työnantajan tarjoama tukitoimi perhevapaan jälkeen. Vastaajat toivat perehdytyksen esiin yleisimpänä osaamiseen liittyvänä tukikeinona, jota heille oli tarjottu ja jonka he myös eniten kokivat helpottavan perhevapaalta palaamista. Muita osaamiseen liittyviä tukitoimia olivat

koulutus, mentorointi ja tukihenkilötoiminta, mutta nämä eivät olleet niin yleisiä vastaajien työpaikoilla eivätkä he myöskään kokeneet niitä yhtä tärkeiksi kuin perehdytys. (Ks. 2.2.)

Kysyttäessä työnantajan tarjoamista tukitoimista, 42 prosenttia vastaajista toi vastauksessaan esiin, että työnantaja ei ollut tukenut perhevapaalta töihin palaamista mitenkään (liite 5). Avoimella kysymyksellä pyrittiin selvittämään, miten muuten työnantaja oli tukenut vastaajien perhevapaalta töihin palaamista. Niiden vastaajien joukossa, joille tukea oli tarjottu, eniten mainintoja sai myönteinen suhtautuminen lapsiperheen arkeen ja sen haasteisiin, jonka mainitsi 20 prosenttia vastaajista. Kevyempi työn aloitus perhevapaan jälkeen mainittiin 11 prosentissa vastauksista (liite 5). (Ks. 2.2, 2.3.)

Kysyttäessä vastaajilta mikä olisi heidän mielestään tärkein asia, jolla työnantaja voisi tukea perhevapaalta työhön palaamista, sai perehdytys kaikista eniten mainintoja (liite 6). Vastaajat toivat esiin monia eri keinoja, mutta perehdytyksen tärkeys ja sen kunnollinen suunnitelmallinen toteuttaminen korostui vastauksissa. Perehdytyksen mainitsi 40,1 prosenttia vastaajista (liite 6). Työaikajoustot ja työaikajärjestelyt sekä ylipäättään joustavuus koettiin tärkeäksi, 25,7 prosenttia vastaajista mainitsi työaikajoustot tai työaikajärjestelyt vastauksessaan ja 13,8 prosenttia vastaajista joustavuuden yleisesti (liite 6). Myös positiivinen ja ymmärtäväinen vastaanotto työpaikalle sai monia mainintoja ja sen toi esiin 19,2 prosenttia vastaajista (liite 6). Myös osa-aikatyön mahdollisuus koettiin tärkeäksi ja sen mainitsi 11,4 prosenttia vastaajista (liite 6). 10,2 prosenttia vastaajista piti positiivista suhtautumista työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen ja perhevapaisiin tärkeänä ja yhteydenpito työnantajan ja työntekijän välillä perhevapaan aikana sai myös useita mainintoja ja sen toi esiin 10,2 prosenttia vastaajista (liite 6). (Ks. 2.2.)

Kokonaisuutena perhevapaalta palaamista helpottavina tekijöinä korostuvat tuloksissa osaamisen tukeminen perehdytyksen kautta, erilaiset työaikajoustot ja työnantajan myönteinen ja ymmärtäväinen asenne niin perhevapaalta palaavaa työntekijää kuin ylipäättään työ- ja perhe-elämän yhdistämistä kohtaan. (Ks. 2.2.)

5 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään johtopäätökset sekä pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia aiheeseen liittyen. Lisäksi arvioidaan oppinäytetyöprosessia kokonaisuutena ja omaa oppimista sekä ammatillista kehittymistä sen aikana.

5.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten työnantaja voi tukea työntekijöiden paluuta työelämään perhevapaiden jälkeen. Tutkimukseen osallistujat olivat pääasiassa naisia eli heitä oli 98,2 prosenttia vastaajista, eikä tuloksissa voitu sen vuoksi vertailla naisten ja miesten vastauksia. Tämä saattaa johtua naisten suuremmasta aktiivisuudesta lapsiin ja perhe-elämään liittyvissä sosiaalisen median ryhmissä, mutta on myös samassa linjassa sen kanssa, että naiset edelleen pitävät enemmän ja pidempiä perhevapaita. (Sutela ym. 2019, 261-262.) Tutkimuksen tulokset osoittavat, että suurin osa eli 90,9 vastaajista koki olleensa tervetullut töihin perhevapaan jälkeen. Suurin osa eli 78,8 prosenttia vastaajista oli myös sitä mieltä, että heidän työpaikallaan suhtaudutaan niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin positiivisesti. Myös Attila ym. (2018, 85-89) tuovat esiin, että suhtautuminen perhevapaisiin muuttuu työpaikoilla koko ajan positiivisempaan suuntaan.

Knighitin (2019) mukaan vanhempien voi olla perhevapaan jälkeen hankala jaksaa huonosti nukuttujen öiden vuoksi tai järjestää aikatauluja ja päivähoitorutiineita toimiviksi. Työterveyslaitos (2018) taas korostaa työpaikan toimintakulttuuria, perheystävällisyyttä ja arvomaailman tärkeyttä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Myös tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen on perhevapaan jälkeen monelle haastavaa (kuvio 3). Toisaalta myös työpaikan toimintakulttuuri ja perheystävällisyys tulevat esiin tutkimuksen tuloksissa ja työnantajalta toivotaan positiivista ja ymmärtäväistä asennetta perhevapaalta palaavaa työntekijää kohtaan (kuvio 11). Tutkimuksen tulosten mukaan työnantaja ei ollut tukenut 42 prosenttia kysymyksen ”Miten muuten työnantaja tuki työhön palaamistasi perhevapaan jälkeen?” vastaajista mitenkään heidän palatessaan perhevapaalta takaisin töihin (liite 5) eli moni vastaajista ei myöskään saanut työnantajaltaan mitään tukea perhevapaalta palatessaan.

Tutkimuksen mukaan merkittävimmät haasteet perhevapaalta työhön palaamisessa on koottu kuvioon 12. Työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen oli tutkimuksen mukaan haastavaa suurelle osalle, eli 69,4 prosentille vastaajista (kuvio 3). Moni vastaajista piti myös erilaisia työaikajärjestelyjä, työaikajoustoja ja ylipäättään työpaikan joustavuutta tärkeänä (liite 6), jotta työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen helpottuisi.

Falckin (3.9.2019) mukaan Ruotsissa perhevapaajärjestelmä on joustavampi ja monimuotoisempi kuin Suomessa ja perhevapaita voi käyttää esimerkiksi yksittäisinä vapaapäivinä tai vaikka puolikkaina vapaapäivinä silloin kun on tarve. Myös tanskalaisten yritysten osalta joustavat työajat ja mahdollisuus sovittaa työnteko joustavasti perhe-elämään ja vapaa-aikaan oli yksi perheystävällisten yritysten ominaispiirre (Paavola 2015, 9-10). Myös tämän tutkimuksen mukaan mahdollisuus työaikajoustoihin perhevapaan jälkeen lisäsi kokemusta siitä, että työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamista ei koettu niin haastavaksi. 75,2 prosenttia vastaajista, joilla ei ollut mahdollisuutta työaikajoustoihin koki aikataulujen yhteensovittamisen haastavaksi, kun taas ne, joilla työaikajoustojen mahdollisuus oli, kokivat aikataulujen yhteensovittamisen haastavaksi 65,2 prosentissa tapauksia (kuvio 4).



Kuvio 12. Merkittävimmät haasteet perhevapaalta työhön palaamisessa

Perehdytyksen puutteellisuus (kuvio 12) tuli esiin erityisesti avoimen kysymyksen vastauksissa, jossa 40,1% vastaajista mainitsi perehdytyksen tärkeäksi tukitoimeksi perhevapaan jälkeen (kuvio 11) ja useat vastaajat, jotka kertoivat, ettei työnantaja

tarjonnut mitään tukea perhevapaan jälkeen (liite 5), mainitsivat perehdytyksen puuttuneen kokonaan.

”Ei mitenkään. Luvattiin perehdyttää kunnolla, mutta henkilö jonka olisi pitänyt perehdyttää ei hoitanut sitä alun perin töihin tullessanikaan eikä perhevapaalta palatessani.”

Toisaalta tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että perehdytykselle olisi ollut tarvetta vastaajien keskuudessa perhevapaan jälkeen, koska ajantasaisen osaamisen puuttuminen oli yksi merkittävistä haasteista perhevapaalta töihin palattaessa (kuviot 12). Vastaajista yli kolmannes eli 36,8 prosenttia vastaajista koki, että oma osaaminen ei ollut ajan tasalla perhevapaalta töihin palattaessa (kuviot 3). Yhtenä haasteena perhevapaalta työhön palaamisessa voidaan tutkimuksen tulosten perusteella pitää myös sitä, että 42% avoimeen kysymykseen vastanneista (liite 5) ei saanut työnantajaltaan mitään tukea perhevapaalta töihin palatessaan. Väestöliiton (2020b) ja Työ- ja elinkeinoministeriön (2014, 61) mukaan työntekijän osaamisesta huolehtiminen koulutusten, mahdollisen tukihenkilön ja perehdytyksen avulla on perhevapaan jälkeen erittäin tärkeää. Myös tämän tutkimuksen mukaan nämä koettiin tärkeiksi tekijöiksi perhevapaalta palattaessa, erityisesti hyvin toteutettu perehdytys.

Kuvion 12 mukaisesti perhevapaan vaikutus ammattitaitoon tai urakehitykseen oli yksi perhevapaan jälkeisistä haasteista vastaajille. Vajaa kolmannes tämän tutkimuksen vastaajista eli 27,4 prosenttia koki perhevapaan pitämisen vaikuttaneen heidän ammattitaitoonsa ja samoin noin kolmannes eli 34,3 prosenttia vastaajista koki perhevapaan pitämisen vaikuttaneen heidän urakehitykseensä (kuviot 3). Vastaajat, jotka pitivät säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä perhevapaan aikana, eivät kokeneet niin usein perhevapaan vaikuttaneen heidän ammattitaitoonsa tai urakehitykseensä. Vastaajat, jotka eivät pitäneet yhteyttä työnantajaansa perhevapaan aikana, olivat 31,8 prosenttisesti sitä mieltä, että perhevapaan pitäminen vaikutti heidän ammattitaitoonsa, kun taas näin koki 19,8 prosenttia niistä, jotka pitivät yhteyttä työnantajaansa (taulukko 8). Säännöllinen yhteydenpito työnantajan kanssa perhevapaan aikana lisäsi myös vastaajien kokemusta siitä, ettei perhevapaan pitäminen vaikuttanut heidän urakehitykseensä. Vastaajat, jotka pitivät säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa, kokivat 30,7 prosenttisesti, että perhevapaan pitäminen vaikutti heidän urakehitykseensä, kun taas niistä vastaajista, jotka eivät pitäneet yhteyttä työnantajaansa näin koki 36,5 prosenttia (taulukko 9). Paavolan (2015, 8) mukaan tutkimus tanskalaisista perheystävällisistä yrityksistä korostaa yhteydenpitoa perhevapaan aikana yhtenä tekijänä, joka helpottaa työn ja perheen yhdistämistä. Myös Korpimiehen (2019) mukaan yhteydenpito perhevapaalla olevan työntekijän ja työnantajan välillä on kannattavaa ja sitä

varten voidaan nimetä mentori, joka huolehtii yhteydenpidosta, antaa vinkkejä ja kutsuu työntekijää esimerkiksi työpaikan tilaisuuksiin perhevapaan aikana.

Tämän tutkimuksen mukaan merkittävimpiä työnantajan tukikeinoja perhevapaan jälkeen ovat suunnitelmallinen perehdytys, työaikajoustot ja työaikajärjestelyt, ymmärtäväinen ja positiivinen vastaanotto perhevapaalta töihin, positiivinen suhtautuminen työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen, yhteydenpito perhevapaan aikana, osa-aikatyön mahdollisuus, koulutus, kevyempi työn aloitus ja tukihenkilötoiminta (kuvio 13). Väestöliitto (2020b) ja Työ- ja elinkeinoministeriö (2014, 61) suosittelevat, että perehdytys tulisi suunnitella hyvin etukäteen ja sama viesti välittyy myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Erityisesti avoimissa vastauksissa, jossa vastaajat ovat pystyneet tarkemmin kuvailemaan millaista perehdytystä heidän mielestään tarvitaan, painotetaan, että perehdytys tulisi suunnitella etukäteen ja siihen tulisi varata riittävästi aikaa. On myös huomioitava, että noin kolmasosa vastaajista (kuvio 3) ei kokenut osaamisensa olevan ajan tasalla palatessaan perhevapaalta töihin, eli perehdytyksen tarve tuli esiin myös sitä (kuvio 3) kautta.



Kuvio 13. Merkittävimmät työnantajien tarjoamat tukikeinot perhevapaan jälkeen

Perhevapaalta palaamista helpottivat tutkimuksen mukaan erilaiset työaikajoustop. Mahdollisuus työaikajoustoihin helpotti erityisesti työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamista (kuvio 4). Työaikajoustop mainittiin usein myös avoimissa vastauksissa, niin vastaajille tarjottuna tukikeinona (liite 5) kuin perhevapaalta palaamista helpottavana asiana (liite 6) jota vastaajat pitivät tärkeänä. Työaikajoustop merkitystä perhevapaalta palaamisessa korostavat myös muun muassa Juvonen (2012, 148-149), Ropponen ym. (2016) sekä Kontula (2018, 24). Vuorotyötä tekevien mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin tuli esiin tutkimuksessa erityisesti avoimissa vastauksissa ja moni vastaajista koki saaneensa työntajaltaan tukea siinä asiassa. Toppinen-Tanner ym. (2016, 21-22) mainitsevat mahdollisuuden vaikuttaa työvuoroihin vuorotyössä tärkeäksi, koska vuorotyö usein rasittaa työntekijän sosiaalista elämää ja perhettä enemmän kuin perinteinen arkityö.

Tutkimuksen mukaan ymmärtäväinen ja positiivinen vastaanotto perhevapaalta töihin oli vastaajille tärkeää (liite 6). Myös Toppinen-Tanner ym. (2016, 40) tuovat esiin, että työpaikkojen perhemyönteisyys ja se miten työntekijät vastaanotetaan perhevapailta ja miten heidän voimavarojaan hyödynnetään, ovat merkittäviä tekijöitä onnistuneessa työhön paluussa. Tärkeä työnantajan tarjoama tukikeino oli tutkimuksen mukaan myös yhteydenpito työnantajan kanssa perhevapaan aikana (kuvio 13). Sarkkisen (2016) ja Väestöliiton (2020b) mukaan perhevapaalta työelämään palaamista helpottaa, jos työnantaja pitää yhteyttä työntekijään myös perhevapaan aikana ja kutsuu työntekijän työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin. Tähän tutkimukseen osallistuneista reilu kolmannes 36,9 prosenttia vastaajista piti säännöllisesti yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä perhevapaan aikana ja vajaa kolmannes eli 28,5 prosenttia vastanneista osallistui perhevapaan aikana työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin (kuvio 2). Merkittävästi suurempi osa vastaajista ei siis ollut aktiivisesti yhteydessä työpaikkaansa perhevapaan aikana. Säännöllisesti yhteyttä pitäneet kokivat kuitenkin olleensa tervetulleempia työpaikalle (taulukko 7), kokivat että perhevapaa ei ollut vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa (taulukko 8) tai urakehitykseensä (taulukko 9) niin merkittävästi ja mielsivät työpaikkansa suhtautumisen perhevapaisiin positiivisemmaksi (taulukko 10).

Yhteydenpito perhevapaan aikana tuli esiin myös avoimissa vastauksissa ja se oli vastaajien mielestä tärkeä keino, jolla työnantaja voi helpottaa perhevapaalta työhön palaamista (liite 6). Yhteydenpidolla työnantajan kanssa oli tämän tutkimuksen mukaan positiivinen vaikutus perhevapaalta palaamiseen, joskin suurin osa eli 63,1 tutkimukseen vastanneista ei ollut pitänyt yhteyttä työnantajaansa perhevapaan aikana. Toisaalta, vastaajat mielsivät yhteydenpidon perhevapaan aikana työntajan tarjoamaksi

tukitoimeksi, koska he toivat sen esiin ”Mikä on mielestäsi tärkein asia, jolla työnantaja voisi helpottaa perhevapaalta palaamista?” kysymyksen vastauksissa (liite 6). Voidaan siis olettaa, että vastaajat kokevat yhteydenpidon olevan pääasiassa työnantajan vastuulla tai työnantajan aloitteesta tapahtuvaa, jos se on heidän mielestään työnantajan tarjoama tukitoimi.

Osa-aikatyön mahdollisuus oli 70,1 prosentilla vastaajista (kuviot 2) ja se tuli esiin myös avoimissa vastauksissa työnantajan vastaajille tarjoamana tukena (liite 5) ja perhevapaalta palaamista helpottavana tekijänä (liite 6). Kontulan (2018, 24) mukaan Väestöliiton 2018 perhebarometrissa työn ja perheen yhdistämisessä toiseksi tärkeimpänä pidettiin osa-aikatyön mahdollisuutta, heti joustavan työajan jälkeen.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että käytännön tekijöiden kuten perehdytyksen tai työaikajoustopien lisäksi vastaajat pitivät tärkeinä myös asenteisiin ja arvomaailmaan liittyviä asioita. Kysyttäessä vastaajilta tärkeitä asioita, joilla työnantaja voi tukea perhevapaalta palaamista, sai positiivinen ja ymmärtäväinen vastaanotto kolmanneksi eniten mainintoja (liite 6). Positiivinen suhtautuminen työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen tai perhevapaisiin mainittiin myös vastauksissa useammin kuin esimerkiksi koulutukset tai etätömahdollisuus (liite 6). Kuten Russo ja Morandin (2019) tuovat esiin, perheystävällinen johtamis- ja yrityskulttuuri on erittäin tärkeää, jotta erilaiset työnantajan tarjoamat joustot ja edut voidaan täysin hyödyntää ja työntekijät kokevat työnantajan myös arvostavan heidän yksityiselämänsä. Jaben (2011) mukaan arvot ja asenteet mitataan usein hankalissa tilanteissa ja muutoksessa, ja esimiehen kannattaisikin etsiä työntekijöiltä vastausta siihen, mikä saa heidät työskentelemään hyvin. Tämän tutkimuksen mukaan merkittäviä tekijöitä ovat muun muassa positiivinen ja ymmärtäväinen suhtautuminen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja perhevapaisiin (liite 6) sekä myönteinen suhtautuminen lapsiperheen arkeen ja sen haasteisiin (liite 5). Työnantajan ja työpaikan arvot ja asenteet voivat Gabrielin ym. (2019) mukaan näkyä hyvin erilaisissa asioissa, esimerkiksi siinä, miten työnantaja suhtautuu imetykseen. Tämän tutkimuksen vastauksissa imetyksen mahdollistamisen toi esiin vain kaksi vastaajaa.

Väestöliiton (2020b) esimiesten muistilistan mukaan työntekijä olisi hyvä kutsua osallistumaan työpaikan erilaisiin tapahtumiin, koulutuksiin tai esimerkiksi pikkujouluihin myös perhevapaan aikana, mikäli hän itse niin haluaa. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan vastaajat eivät pitäneet työpaikan tapahtumiin kutsumista kovin tärkeänä (liite 6) ja vain muutama vastaaja toi sen esiin avoimessa vastauksessaan. Kaikista vastaajista 28,5 prosenttia oli osallistunut työpaikan tapahtumiin tai aktiviteetteihin perhevapaan

aikana eikä tällä seikalla ollut juurikaan vaikutusta muihin vastaajien mielipiteisiin (liite 4), lukuun ottamatta sitä kokivatko vastaajat olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen. Työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin osallistuneet tunsivat useammin olleensa tervetulleita töihin perhevapaan jälkeen (taulukko 11).

Yli puolet eli 63,9 prosenttia tutkimukseen osallistuneista vastaajista oli ollut ennen töihin palaamistaan perhevapaalla 1-3 vuotta ja 12,4 prosenttia oli ollut perhevapaalla yli kolme vuotta (kuvio 1). Kuten Kontula (2018, 13-14) tuo esiin, monet perheet haluavat jatkaa lapsen kotihoitoa vanhempainvapaan päättyessä eli lapsen ollessa vielä alle vuoden ikäinen. Näin oli toiminut myös moni tutkimukseen osallistuneista vastaajista perhevapaiden kestojen perusteella. Moilanen ym. (9.5.2019) tuovat esiin, että työn kuormittavuus tai esimerkiksi hankaluus sovittaa työn ja perhe-elämän aikatauluja voivat olla syitä pidempiin perhevapaisiin. Myös tämän tutkimuksen mukaan työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittamisen on monelle haaste (kuvio 3) ja työnantajalta toivotaan erilaisia joustoja (liite 6). Tuloksista ei voida suoraan päätellä, olisivatko vastaajat esimerkiksi jatkaneet perhevapaata, mikäli näitä joustoja ei olisi tarjolla, mutta selkeästi joustot olivat vastaajille tärkeitä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa (liite 6).

Perhevapaan kesto vaikuttaa tutkimuksen tulosten mukaan siihen, miten haastavana työhön paluu perhevapaan jälkeen koetaan. Väestöliiton (2020b) mukaan erityisesti yli vuoden perhevapailla olleen työntekijän osaamisesta tulisi huolehtia erillisillä koulutuksilla ja omalla tukihenkilöllä, joka auttaa työhön paluussa. Tätä ajatusta tukevat myös tämän tutkimuksen tulokset, koska pidemmät perhevapaat lisäsivät haasteita työhön palaamisessa ja pidempään perhevapaalla olleet kokivat perhevapaan vaikuttaneen enemmän osaamisensa (taulukko 3), ammattitaitonsa (taulukko 4) ja urakehitykseensä (taulukko 4). Alle vuoden perhevapaalla olleista vastaajista 84,6 prosenttia koki osaamisensa olevan ajan tasalla perhevapaan jälkeen, mutta yli kolme vuotta perhevapaalla olleista näin koki vain 35,3 prosenttia. Pitkillä poissaoloilla voi olla Moilasen ynnä muiden ym. (9.5.2019) mukaan vaikutuksia erityisesti naisten ura- ja palkkakehitykseen sekä työmarkkina-asemaan. Tämän tutkimuksen tulokset ovat osittain saman suuntaisia, koska vastaajat kokivat perhevapaan vaikuttaneen urakehitykseensä enemmän, mikäli perhevapaa oli ollut pidempi (taulukko 4). Suomen perhevapaajärjestelmää ollaan juuri uudistamassa ja uudistuksen tavoitteena on, että perhevapaajärjestelmä olisi tasa-arvoisempi ja perhevapaat jakautuisivat tulevaisuudessa tasapuolisemmin molemmille vanhemmille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a.) Falckin (3.9.2019) mukaan esimerkiksi Ruotsissa perhevapaajärjestelmä on jo nyt joustavampi ja monimuotoisempi kuin Suomessa. Vapaita voi pitää pidemmällä aikajaksolla, niitä voi

hyödyntää päivä tai puolikas päivä kerrallaan tai esimerkiksi lomien jatkeena. Vanhempien on näin helpompi yhdistää työ- ja perhe-elämää ja vanhemmat jakavat perhevapaita tasaisemmin. (Palmén 2020.)

Suunnitelmallinen perehdytys perhevapaan jälkeen, työaikajoustot sekä positiivinen ja ymmärtäväinen asenne työ- ja perhe-elämän yhdistämistä kohtaan ovat tämän tutkimuksen mukaan tärkeimpiä keinoja, joilla työntaja voi tukea perhevapaalta työhön palaamista (liite 6). Erilaisia innovatiivisia malleja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen avuksi on käytössä esimerkiksi isoissa kansainvälisissä yrityksissä kuten Google tai Microsoft. Microsoft tarjoaa työntekijöilleen enemmän palkallisia vapaita, kuten ”läheisen hoitovapaata”, jonka myötä työntekijät voivat palkallisesti jäädä kotiin hoitamaan sairasta puolisoaan, lapsiaan tai vanhempiaan jopa neljän viikon ajaksi. (Jääskeläinen 2018) Googella työntekijöille tarjotaan muun muassa ilmaista lastenhoitoa ja koko perheen sairausvakuutusta. (Yang 2017). Urpelainen (2019) tuo esiin myös erilaiset yritysten työntekijöilleen tarjoamat arjen helpotukset, kuten kotisiivouksen. Näiden kaltaisia tukitoimia ei tullut esiin tässä tutkimuksessa.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettava eli reliaabeli tutkimus antaa tarkkoja tuloksia ja se on toistettavissa uudelleen samanlaisin tuloksin. (Heikkilä 2014, 27). Heikkilän (2014, 27-29) mukaan selkeä ja rajattu tutkimusongelma ja hyvä kyselylomake edesauttavat tutkimuksen luotettavuutta. Samat tekijät vaikuttavat myös tutkimuksen validiteettiin, eli siihen mitataanko tutkimuksessa sitä, mitä halutaan selvittää. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tulee huomioida vastausprosentti ja kysytyjen kysymysten selkeys, onko niissä mahdollisuutta väärinymmärrykseen tai moniselitteisyyteen. (Heikkilä 2014, 27-29.) Tämän tutkimuksen osalta tutkimusongelma pyrittiin rajaamaan hyvin tarkasti. Tutkimuksessa haluttiin tutkia ja selvittää nimenomaan sitä, miten työnantaja voi tukea työntekijää tämän palatessa perhevapaalta työelämään. Tämän selvittämiseksi tarvittiin kuitenkin tietoa siitä, mitä haasteita työhön palaamisessa koetaan ja mitkä tukitoimet vastaajat kokevat tarpeellisiksi ja hyödyllisiksi. Kyselyyn pyydettiin vastaamaan viimeisen viiden vuoden aikana perhevapaalta työelämään palanneita, koska haluttiin saada ajankohtaisia vastauksia aiheesta ja näin ollen parantaa tutkimuksen luotettavuutta.

Heikkilän (2014, 45) mukaan hyvässä tutkimuslomakkeessa kysymykset ovat tarkkaan suunniteltuja ja niitä laadittaessa on otettu huomioon se, miten tarkkoja vastauksia halutaan tai voidaan saada. Kysymykset perustuvat hyvässä tutkimuslomakkeessa tutkittuun kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin. Kysymysten tulee olla selkeitä, jotta

niihin voidaan saada selkeitä vastauksia. On myös huomioitava se, minkälaisia taustatekijöitä eli selittäviä muuttujia tutkimuksessa tutkittavilla asioilla voi olla. Hyvässä tutkimuslomakkeessa kysymykset etenevät loogisesti, vastausohjeet ovat selkeät, lomake ei ole liian pitkä, ja se on myös esitettävä. Ensisijaisen tärkeää on varmistaa, että tutkimuksen avulla todella saadaan vastaus siihen, mitä halutaan tutkia, eli tutkimuksen validiteetti on hyvä. (Heikkilä 2014, 45-47.) Tämän tutkimuksen osalta tutkimuslomake (liite 1) pyrittiin laatimaan mahdollisimman selkeäksi, kysymysten määrä pitämään kohtuullisena ja huomioimaan se, että kysymykset muodostavat erilaisia kokonaisuuksia, jotka etenevät loogisessa järjestyksessä. Kysymykset linkitettiin aikaisempaan kirjallisuuteen ja lähteisiin eli tutkimuksen tietoperustaan sekä tämän tutkimuksen tutkimusongelmiin peittomatriisin avulla (taulukko 1). Näin varmistettiin tutkimuksen validiteettia ja sitä, että jokaiseen tutkimuksen alaongelmaan saadaan vastaus tutkimuksen avulla. Jokaisessa kysymyksessä kysyttiin vain yhtä asiaa, jotta niihin vastaaminen oli yksiselitteistä ja helppoa ja saadut vastaukset mahdollisimman luotettavia. Tutkimuslomake ja kyselyn toimivuus testattiin etukäteen neljän henkilön toimesta, jotta saatiin kerättyä palautetta siitä, miten lomake toimii esimerkiksi erilaisilla laitteilla ja oliko sen toimivuudessa tai sisällössä jotakin huomautettavaa. Kyselyyn tehtiin pieniä korjauksia saatujen palautteiden perusteella, esimerkiksi näkymä mobiililaitteen näytöllä vaati hieman korjauksia ja muutamien kysymysten paikkaa vaihdettiin, jotta kokonaisuus oli loogisempi.

Viitaten Heikkilän (2014, 27) mainintaan kysymysten selkeydestä, voidaan kuitenkin todeta, että joissakin kysymyksissä oli tulokinnanvaraisuutta tai niistä puuttui vastausvaihtoehtoja, jotka olisivat helpottaneet tulosten käsittelyä ja ymmärtämistä yksiselitteisesti. Monivalintakysymyksissä (liite 1) vastaajan ei ollut pakko valita yhtään vastausvaihtoehtoa, mutta vaihtoehtoissa ei myöskään ollut "Ei mikään yllä mainituista / Jokin muu, mikä" tai muuta vastaavaa vaihtoehtoa. Jäi epäselväksi, jättikö osa vastaajista vastaamatta, koska he eivät kokeneet minkään vaihtoehdon olevan sopiva, vai koska eivät muuten halunneet vastata kysymykseen. Lomakkeen viimeisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien mielestä tärkeintä asiaa, jolla työnantaja voisi heidän mielestään tukea perhevapaalta työhön palaamista. Osa vastaajista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen, osa kertonut yhden asian ja osa oli luetellut useita heidän mielestään tärkeitä asioita. Tulosten kannalta jää siis epäselväksi, olivatko vastaajat ymmärtäneet kysymyksen eri tavoin ja mikä oli varsinaisesti tärkein asia niiden mielestä, jotka luettelivat useampia heidän mielestään tärkeitä asioita. Muun muassa nämä kyselylomakkeeseen liittyvät tekijät vaikuttavat negatiivisesti tutkimuksen luotettavuuteen. Kokonaisuutena kyselyn kautta saadut tutkimuksen tulokset vastasivat hyvin siihen, mitä tutkimuksessa haluttiinkin selvittää.

Kyselyn yksi haaste oli se, että siinä ”oletettiin” vastaajan olleen perhevapaalla työnantajalta, jonka palvelukseen hän myös palasi perhevapaan jälkeen. Kyselyyn vastaaminen esimerkiksi työttömänä, opiskelijana tai yrittäjänä ei onnistunut järkevästi kysymysten muotoilun vuoksi. Tutkimuslomakkeessa kysyttiin esimerkiksi sitä, pitikö vastaaja yhteyttä työnantajaansa tai esimieheensä perhevapaan aikana (liite 1), johon vastaaminen ei tietenkään ole yksiselitteistä, mikäli vastaajalla ei ole vakituista työnantajaa tai hän on itse oma työnantajansa. Muutama vastaaja antoi palautetta siitä, onko kysely tarkoitettu vain vakituisessa työsuhteessa olleille, jotka ovat palanneet perhevapaan jälkeen saman työnantajan palvelukseen. Tämän olisi voinut huomioida kyselyssä muokkaamalla tutkimuslomaketta esimerkiksi niin, että kysymyksissä olisi ollut vaihtoehto ”ei koske minua” tai muu vastaava. Toisaalta tutkimuksessa haluttiin tutkia nimenomaan työnantajan keinoja tukea työntekijää perhevapaan jälkeen eli tutkimusongelma itsessään rajasi vastaajien joukkoa eikä kyselyn välttämättä tarvinnut soveltua kaikille. Tämän olisi tietenkin voinut ilmaista selkeämmin esimerkiksi kyselyn saatekirjeessä (liite 2) ja huomioida jo alun perin tutkimuksen perusjoukkoa määriteltäessä, eli tutkimuksessa olisikin tutkittu viimeisen viiden vuoden aikana perhevapaalta työelämään palanneita, jotka ovat palanneet perhevapaan jälkeen saman työnantajan palvelukseen.

Tutkimuksessa oli 274 vastaajaa, jotka olivat palanneet perhevapaalta töihin viimeisen viiden vuoden aikana ennen kyselyyn vastaamista. Kysely oli avoinna 27.4.2020-10.5.2020. Kelan (2019) mukaan pelkästään vuonna 2018 vanhempainpäivärahaa, eli äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa, sai yhteensä 144 027 vanhempaa. Tässä luvussa eivät ole mukana kotihoidontukea saaneet. Tutkimuksen vastaajien määrä on siis erittäin pieni verrattuna perusjoukkoon, eli siihen kuinka paljon vanhempia on ollut perhevapaalla viimeisen viiden vuoden aikana. Tutkimuksen otoskoko heikentää tutkimuksen validiteettia, koska validissa tutkimuksessa otos on perusjoukkoa edustava ja vastausprosentti korkea. (Heikkilä 2014, 27.) Tämän tutkimuksen osalta aineisto on näytteenomainen, koska vastaukset kyselyyn kerättiin internetkyselynä, jonka toteutuksessa ei käytetty todennäköisyysotantaa. (Heikkilä 2014, 38-39.) Tutkimuksen kyselylomake (liite 1) jaettiin sosiaalisessa mediassa kolmessa eri Facebook-ryhmässä: Vanhempien vertaistuki, Kestovaipat ja kantovälineet kiertoon ja Vauva 2018. Kaikki ryhmät olivat kyselyn aikana aktiivisia ja niissä keskusteltiin monista vanhemmuuteen liittyvistä asioista. Ryhmien ylläpitäjiltä oli kysytty lupa kyselyn julkaisuun. Heikkilän (2014, 38) mukaan voidaan puhua myös itsevalikoituneesta näytteestä, koska kysely oli vapaasti saatavilla sosiaalisessa mediassa ja siihen saivat vastata kaikki halukkaat. Tutkimuksen

tulokset eivät ole siis tieteellisesti ja tilastollisesti luotettavia, mutta niitä voitaisiin hyödyntää esimerkiksi esitutkimuksena myöhemmille tutkimuksille. (Heikkilä 2014, 38-39.)

5.3 Jatkotutkimusehdotukset

Perhevapaalta palaaminen on tilanne, jossa yhdistyvät monin tavoin niin yksilön kuin työpaikankin vastuut siitä, miten asiat saataisiin sujumaan mahdollisimman hyvin molempien osapuolten kannalta. Tässä tutkimuksessa keskityttiin siihen, miten työnantaja voi tukea perhevapaalta palaavaa työntekijää. Tutkimuksen osallistujat olivat työntekijöitä, jotka olivat palanneet perhevapaalta töihin viimeisen viiden vuoden aikana. Yksi kiinnostava näkökulma olisi tutkia asiaa niin sanotusti toiselta puolelta eli miten työnantajat kokevat perhevapaalta palaamisen haasteet ja mistä johtuu esimerkiksi se, että 42% tutkimuksen avoimen kysymyksen vastaajista (liite 5) vastasi, että heitä ei tuettu, perehdytetty tai huomioitu juuri mitenkään työpaikoilla perhevapaan jälkeen. Jatkotutkimuksena voisi tutkia, miten työnantajat suhtautuvat perhevapaalta palanneisiin työntekijöihin ja heidän perehdyttämisen tärkeyteen, millaisia tukitoimia yritykset järjestävät perhevapaalta palanneille ja miten he kehittävät näitä.

Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe voisi olla se, että samankaltainen tutkimus toteutettaisiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksessa etsittäisiin vastausta samaan tutkimusongelmaan, mutta laadullisin menetelmin. Laadullisella haastattelututkimuksella voitaisiin kartoittaa, että miten miehet kokevat perhevapaalta palaamisen tai miten miesten ja naisten kokemukset perhevapaalta palatessa eroavat vai eroavatko ja miten näitä voisi tukea paremmin. Näin saataisiin enemmän mielipiteitä myös miesvastaajilta, koska tämän tutkimuksen osalta miesvastaajien tulos jäi niin pieneksi, että niistä ei voinut tehdä tulkintoja lainkaan.

Ajankohtainen aihe, eli Suomen perhevapaaudistus, antaisi myös hyvän ja mielenkiintoisen pohjan jatkotutkimukselle siitä, vaikuttavatko perhevapaaudistuksen mukanaan tuomat muutokset siihen, miten haastavaksi perhevapaalta työelämään palaaminen koetaan. Tämän tutkimuksen avulla voitaisiin selvittää myös, toteutuvatko perhevapaaudistuksen tavoitteet, joita ovat muun muassa perhevapaiden tasapuolisempi jakautuminen molemmille vanhemmille ja parempi tasa-arvo työelämässä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b.)

5.4 Opinnäytetyöprosessin arviointi ja oma oppiminen

Opinnäytetyöprosessi alkoi tammikuussa 2020, kun palasin itse perhevapaalta takaisin opintojen pariin. Osallistuin opinnäytetyöseminaareihin ja etsin itseäni kiinnostavaa aihetta

opinnäytetyölle. Alusta alkaen oli melko selvää, että haluan tehdä opinnäytetyöni itsenäisesti ilman toimeksiantajaa, koska koin elämäntilanteeseeni paremmin sopivaksi sen, että sain itse joustavasti suunnitella aikatauluni. Toinen syy tähän valintaan oli se, että halusin aiheen olevan nimenomaan itseäni kiinnostava, eikä sidottu esimerkiksi jonkin tietyn yrityksen tavoitteisiin tai tarpeisiin. Lopulta päädyin nykyiseen aiheeseeni, koska se oli itselleni ajankohtainen, mutta koin sen olevan myös yhteiskunnallisesti ajankohtainen. Halusin tutkia opinnäytetyössäni sitä, miten työnantaja voi tukea perhevapaalta töihin palaavaa työntekijää.

Palautin opinnäytetyösuunnitelmani ja esitin sen opinnäytetyöseminaarissa helmikuussa 2020. Tietoperusta valmistui melko nopeasti ja työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä ja perhevapaista oli tarjolla runsaasti materiaalia. Tietoperustan aiheet pyrin valitsemaan niin, että ne muodostivat loogisen kokonaisuuden tutkimuksen taustalle.

Lähdemateriaaleissa kiinnitin huomiota erityisesti ajankohtaisuuteen, luotettavuuteen ja monipuolisuuteen. Pääosa lähteistä oli suomalaisia, koska perhevapaajärjestelmät ja työkulttuurit vaihtelevat suuresti eri maissa. Kansainvälisten lähteiden kautta halusin kuitenkin tuoda myös esiin, minkälaisia toimintatapoja muissa maissa on ja voitaisiinko Suomessa mahdollisesti oppia jotakin siitä, miten näissä maissa työ- ja perhe-elämää yhdistetään.

Huhtikuun lopussa pääsin suunnittelemaan tutkimukseni kyselylomaketta. Lisähaastetta loivat koronaepidemian vuoksi asetetut rajoitukset, joiden vuoksi koulut ja oppilaitokset olivat suljettuna kevään 2020 ajan. Henkilökohtaisesti olisin mielelläni osallistunut esimerkiksi opinnäytetyöpajoihin, joista olisi ollut helppo hakea neuvoja ja apua melko pieniinkin kysymyksiin. Tukea oli tarjolla etänä, mutta sen hyödyntäminen tuntui osittain työläämmältä. Toisaalta, koska opinnäytetyön kirjoittaminen on melko itsenäinen prosessi, vaikuttivat rajoitukset todennäköisesti melko vähän opinnäytetyön etenemiseen ja pysyinkin hyvin suunnittelemassani aikataulussa.

Kyselylomakkeen laatiminen oli haastavaa. Webropol oli itselleni melko vieras ohjelmisto, mutta sen helppokäyttöisyyden vuoksi se ei aiheuttanut ongelmia. Suurin ongelma oli rajata kyselyn kysymykset tarpeeksi selkeiksi, yksiselitteisiksi ja sellaisiksi, että niiden vastaukset antaisivat minulle olennaista tietoa. Halusin sisällyttää kyselyyn muutaman avoimen kysymyksen, koska koin niiden tuovan lisää syvyyttä tuloksiin. Kyselylomakkeen kysymykset vaihtuivat monia kertoja ja muokkasin ja muotoilin niitä muutaman viikon ajan. Jälkikäteen koen, että kyselylomakkeessa oli edelleen puutteita ja se oli melko laaja, mutta mikään sitä kautta saatu tieto ei ollut täysin turhaa tai epäolennaista. Tutkimuksen tulosten käsittely ja analysointi veivät paljon aikaa. Haastavinta oli löytää erilaisiin

kysymyksiin parhaiten soveltuvat analyysimenetelmät ja samanaikaisesti pitää tulosluku kohtuullisen mittaisena ja selkeänä. Tulosten käsittelyn ohella vahvistui ajatus siitä, että kyselylomake olisi voinut olla vieläkin tiiviimpi ja selkeämpi. Tulokset itsessään vaikuttivat järkeviltä ja loogisilta ja avoimet vastaukset toivat ehdottomasti lisää mielenkiintoista tietoa.

Kokonaisuutena tutkimuksen tekeminen ja raportin kirjoittaminen sujuivat hyvin ja pysyin suunnitellussa aikataulussa. Prosessina tämän opinnäytetyön tekeminen oli paljon itsenäisempää kuin aikaisemmin vuonna 2012 tekemäni opinnäytetyön, jolloin opinnäytetyön tekoa ei ohjattu yhteisissä seminaareissa vaan henkilökohtaisesti opinnäytetyöohjaajan kanssa sovitussa tapaamisissa. Itselleni tämä tapa alun totuttelun jälkeen soveltui hyvin, joskin koen, että aikaisemmin käytössä ollut tapa on hieman henkilökohtaisempi ja tarjoaa enemmän tukea opiskelijalle.

Koen oppineeni tämän opinnäytetyöprosessin aikana lisää työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä, perhevapaista ja ylipäättään siitä, minkälaista tukea työntekijät mahdollisesti kaipaavat perhevapaiden jälkeen. Uskon, että näistä tiedoista on minulle hyötyä tulevaisuudessa, mikäli työskentelen HR ja esimiestyön mukaisissa työtehtävissä, joka on opintojeni suuntautumisvaihtoehto. Kokonaisuutena opinnäytetyön tekeminen opetti tietynlaista projektinhallintaa, aikataulutusta sekä tietenkin tiedon etsintää. Omassa elämäntilanteessani, perhevapaalta opiskelun ja työn pariin siirtymisessä koen, että tämä oli hyvä tapa "lämmittelä" ja siirtää ajatuksia taas työelämään ja siihen liittyviin tulevaisuuden toiveisiin ja suunnitelmiin.

Lähteet

- Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. & Nieminen, M. 2018. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf. Luettu: 12.3.2020.
- Falck, E. 3.9.2019. Perhevapaaudistus tavoittelee hyvinvointia Ruotsin malliin. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. Tilastokeskus. Luettavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2019/perhevapaaudistus-tavoittelee-hyvinvointia-ruotsin-malliin/>. Luettu: 22.3.2020.
- Gabriel, A., Volpone, S., MacGowan, R., Butts, M., Moran, C. 2019. When Companies Support Pumping Breastmilk at Work, Everyone Benefits. Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2019/11/when-companies-support-pumping-breastmilk-at-work-everyone-benefits>. Luettu: 27.2.2020.
- Halpern, D. & Murphy, S. 2013. From Work-Family Balance to Work-Family Interaction: Changing the Metaphor. Routledge. New York & London.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.
- Heinimäki, J. 2018. Arvon porukka: etiikka ja työyhteisö. Kauppakamari. Helsinki.
- Into, K. 2014. Etätyötä ei tarvitse kytätä – tulosten tarkastelu riittää. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/etatyota-ei-tarvitse-kytata-tulosten-tarkastelu-riittaa/>. Luettu: 19.3.2020.
- Jabe, M. 2011. Näin tuot arvot yrityksen arkeen. Luettavissa: <https://www-talouselama-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/uutiset/nain-tuot-arvot-yrityksen-arkeen/0d910dd6-f2cd-3892-9855-f8b461078054>. Luettu: 26.3.2020.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Juvonen, A. 2012. Imetys vanhempainvapaalta työhön paluuseen vaikuttavana tekijänä. Teoksessa Luoto, R., Kauppinen, K. & Luotonen, A. Perhevapaalta takaisin työelämään. Tutkimusraportti. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.yumpu.com/fi/document/read/35079788/perhevapaalta-takaisin-tyoelamaan-tutkimusraportti-tyoterveyslaitos>. Luettu: 5.3.2020.

Jääskeläinen, H. 2018. Teknologiajätti panostaa työhyvinvointiin – Pidemmät isyysvapaat ja palkallista vapaata sairaan läheisen hoitoa varten. Luettavissa: <https://www-talouselama-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/uutiset/teknologiajatti-panostaa-tyohyvinvointiin-pidemmat-isyysvapaat-ja-palkallista-vapaata-sairaan-laheisen-hoitoa-varten/abe70749-59fb-3e73-9500-820557306b9b>. Luettu: 22.3.2020.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – Kehittämishojelman laatiminen. Kauppakamari. Helsinki.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailutekijänä. Kauppakamari. Helsinki.

Kela 2019. Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2018. Luettavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303480/Kelan_lapsiperhe_etuustilasto_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 25.5.2020.

Knight, R. 2019. How to Return to Work After Taking Parental Leave. Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2019/08/how-to-return-to-work-after-taking-parental-leave>. Luettu: 12.3.2020.

Kontula, O. 2018. Perhebarometri 2018: 2020-luvun perhepolitiikkaa. Väestöliitto ry, Väestöntutkimuslaitos. Helsinki. Luettavissa: http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/bf1e71b0d9a0f75fa154e4ad6c48dc54/1580910107/application/pdf/9115821/netti%202020-luvun%20perhe_Bar02018.pdf. Luettu: 27.2.2020.

Korpimies, A. 2019. It-yhtiön ratkaisu vanhempainvapaille: Oma mentori. Luettavissa: <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/uutiset/it-yhtion-ratkaisu-vanhempainvapaille-oma-mentori/deba88a4-c071-36c5-b1e8-d4a219729858>. Luettu: 22.3.2020.

KvantiMOTV 2003. Hypoteesien testaus. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/hypoteesi/testaus.html>. Luettu: 19.5.2020.

Manka, M-L., Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

Närvi, J. 2017. Perhevapaat työpaikoilla ja työelämässä. Teoksessa Salmi, S. & Närvi, J. (toim.) 2017. Perhevapaat, taluskriisi ja sukupuolten tasa-arvo, s. 135-136. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettavissa:

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135216/URN_ISBN_978-952-302-884-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 12.3.2020.

Moilanen, S., Räikkönen, E. & Alasuutari, M. 9.5.2019. Sopivat työajat ja lastenhoitoratkaisut voivat helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista pienten lasten äitien palatessa töihin. CHILDCARE - tutkimushanke blogi. Luettavissa:

<https://blogs.tuni.fi/childcare/blogikirjoitus/sopivat-tyoajat-ja-lastenhoitoratkaisut-voivat-helpottaa-tyon-ja-perheen-yhteensovittamista-pienten-lasten-aitien-palatessa-toihin/>. Luettu: 2.4.2020.

Paavola, J-M. 2015. Perheystävällinen työpaikka. Perheen ja työelämän yhteensovittamisen parhaita käytäntöjä tanskalaisilta työpaikoilta. Oxford Research.

Luettavissa: https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/7e5db041cb1d6ef6b8a85fbd6abc99cb/1584608764/application/pdf/4674725/Oxford%20Research_perheyst%C3%A4v%C3%A4llinen%20ty%C3%B6paikka_raportti_FINAL.pdf. Luettu: 19.3.2020.

Palmén, J. 2020. Ruotsalaisäidit kertovat, kuinka käyttivät perhevapaansa: voi jakaa työviikon puoliksi, pidentää kesälomia vuosikautia tai vähentää pikkulapsiajan sairasteluja – ”Aivan maagisen hyvä järjestely”. Luettavissa: <https://www-talouselama-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/uutiset/ruotsalaisaidit-kertovat-kuinka-kayttivat-perhevapaansa-voi-jakaa-tyoviikon-puoliksi-pidentaa-kesalomia-vuosikautia-tai-vahentaa-pikkulapsiajan-sairasteluja-aivan-maagisen-hyva-jarjestely/9d50f2c7-c3bb-4195-b709-8eef1cac7cc4>.

Luettu: 22.3.2020.

Perhevapaalta työelämään – hanke 2020. Perhevapaalta työllistyminen. Luettavissa:

<https://www.perhevapaaltatyohon.fi/hankkeesta>. Luettu: 5.3.2020.

Ropponen, A., Tuomivaara, S. & Toppinen-Tanner, S. 2016. Työelämän joustoilla voidaan lisätä hyvinvointia ja tuottavuutta. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoelaman-joustoilla-voidaan-lisata-hyvinvointia-tuottavuutta/>. Luettu: 3.7.2020.

Russo, M., Morandin, G. 2019. Better Work-Life Balance Starts With Managers. Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2019/08/better-work-life-balance-starts-with-managers>. Luettu: 27.2.2020.

Sarkkinen, M. 2016. Perhevapaalta töihin? Näin valmistaudut paluuseen. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/perhevapaalta-toihin-nain-valmistaudut-paluuseen/>. Luettu: 5.3.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a. Perhevapaaudistus tähtää perheiden hyvinvointiin ja tasa-arvon lisäämiseen. Luettavissa: https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1271139/perhevapaaudistus-tahtaa-perheiden-hyvinvointiin-ja-tasa-arvon-lisaamiseen. Luettu: 5.3.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b. Perhevapaaudistus tähtää molempien vanhempien perhevapaiden käyttöön. Luettavissa: <https://stm.fi/perhevapaaudistus>. Luettu: 5.3.2020.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Luettavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?_ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842. Luettu: 5.3.2020.

Taanila, A. 17.4.2019. 10 Korrelaatio ja sen merkitsevyys. Akin menetelmäblogi. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/11/01/10-korrelaatio-ja-sen-merkitsevyys/>. Luettu: 15.5.2020.

Tilastokeskus 2018. Vuosikatsaus 2018, 3. Perheistä 38 prosenttia lapsiperheitä. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: http://www.stat.fi/til/perh/2018/02/perh_2018_02_2020-01-31_kat_003_fi.html. Luettu: 27.2.2020.

Tilastokeskus 2020. Johdatus tilastotieteeseen. Luettavissa: https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tilaj&lesson_id=4&subject_id=7&page_type=sisalto. Luettu: 17.7.2020.

Toppinen-Tanner, S. 2019. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyo-ja-muu-elama/>. Luettu: 19.3.2020.

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. Luettavissa:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%C3%B6%20ja%20el%C3%A4m%C3%A4.pdf>. Luettu: 5.3.2020.

Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. 2016. Jousto-opas. Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Työterveyslaitos. Luettavissa:

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 26.3.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 21/2014.

Luettavissa:

<https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6h%C3%B6npaluuta+perhevapaan+%C3%A4lkeen+selvitt%C3%A4neen+ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+muistio+14052014.pdf>. Luettu: 19.3.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Perhevapaat. Luettavissa: <https://tem.fi/perhevapaat>.

Luettu: 5.3.2020.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Luettavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L4>. Luettu: 5.3.2020.

Työsuojeluhallinto 2016. Perhevapaat. Luettavissa:

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/muut-vapaat-tyosta/perhevapaat>. Luettu: 9.4.2020.

Työsuojeluhallinto 2020. Yhdenvertaisuus. Luettavissa:

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/yhdenvertaisuus>. Luettu: 3.7.2020.

Urpelainen, A-K. 2019. Perheystävällisyys lisää tuottavuutta – Työpaikka voisi tarjota vaikka kotisiivousta. Luettavissa: <https://www-talouselama-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/uutiset/perheystavallisyys-lisaa-tuottavuutta-tyopaikka-voisi-tarjota-vaikka-kotisiivousta/c428a883-b37e-3a73-862e-7778fcc2140c>. Luettu: 22.3.2020.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä.

Vastamäki, J. 2020. Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen. Luettavissa: <https://stm.fi/perhe-elama-ja-tyo>. Luettu: 9.4.2020.

Väestöliitto 2020a. Perheystävällinen työpaikka. Luettavissa: <https://perheystavallinentyopaikka.fi/>. Luettu: 22.3.2020.

Väestöliitto 2020b. Perhevapaat. Luettavissa: <https://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/esimiehen-muistilista/perhevapaat/>. Luettu: 19.3.2020.

Yang, L. 2017. 13 incredible perks of working at Google, according to employees. Luettavissa: <https://www.insider.com/coolest-perks-of-working-at-google-in-2017-2017-7>. Luettu: 22.3.2020.

Zucker, R. 2019. How to Deal with Constantly Feeling Overwhelmed. Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2019/10/how-to-deal-with-constantly-feeling-overwhelmed>. Luettu: 12.3.2020.

Liitteet

Liite 1. Kysymyslomake

Perhevapaalta takaisin työelämään

Tämä kysely on tarkoitettu viimeisen viiden vuoden aikana perhevapaalta työelämään palanneille. Perhevapaalla tarkoitetaan äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaata. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Kyselyyn vastaaminen vie muutaman minuutin.

1. Kuinka pitkään olit perhevapaalla?

- Alle vuoden
- 1-3 vuotta
- Yli 3 vuotta

2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu / En halua kertoa

3. Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 Samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä	Ei mielipidettä
1. Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Olin motivoitunut palaamaan töihin perhevapaan jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tunsin, että osaamiseni oli ajan tasalla palatessani perhevapaalta töihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen perhevapaan jälkeen tuntui haastavalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 Samaa mieltä	4 Täysin samaa mieltä	Ei mielipidettä
5. Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut ammattitaitooni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut urakehitykseeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Työpaikallani suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Pidin säännöllisesti yhteyttä työnantajaani/esimieheeni perhevapaan aikana

- Kyllä
 Ei

5. Osallistuin työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin perhevapaan aikana (esim. työhyvinvointipäivät, koulutukset, pikkujoulut)

- Kyllä
 Ei

6. Palasin samaan työtehtävään, josta jäin perhevapaalle

- Kyllä
 Ei

7. Minulla oli mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä perhevapaan jälkeen

- Kyllä
 Ei

8. Minulla oli mahdollisuus työaikajoustoihin perhevapaan jälkeen

- Kyllä
 Ei

9. Minulla oli mahdollisuus tehdä etätöitä perhevapaan jälkeen

- Kyllä
 Ei

10. Kun palasin perhevapaalta, työnantajani tarjosi seuraavia (voit valita useita)

- Koulutusta työtehtäviini
 Perehdytystä työtehtäviini
 Mentorointia työtehtäviini
 Tukihenkilön auttamaan työhön paluussa

11. Mitkä tekijät auttaisivat mielestäsi perhevapaalta palaamisessa (voit valita useita)

- Mentori työpaikalla, jonka kautta vaihtaa kuulumisia jo perhevapaan aikana
 Tukihenkilö työpaikalla perhevapaan jälkeen, joka auttaa työhön paluussa ja käytännön asioissa
 Työtä päivittävä koulutus
 Työtovereiden toteuttama perehdytys

12. Miten muuten työnantaja tuki työhön palaamistasi perhevapaan jälkeen?

13. Mikä on mielestäsi tärkein asia, jolla työnantaja voisi helpottaa perhevapaalta paluuta?

Liite 2. Saatekirje

Oletko palannut perhevapaalta työelämään viimeisen viiden vuoden aikana?

Mitä haasteita koit työhön paluussa perhevapaan jälkeen? Miten työnantaja tuki sinua perhevapaalta palatessasi? Muun muassa näihin kysymyksiin etsin vastausta tutkimuksessani.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten työnantaja voi tukea työntekijöiden paluuta työelämään perhevapaiden jälkeen. Tutkimus on osa opinnäytetyötäni Haaga-Heliassa. Tutkimukseen liittyvä kysely on avoinna 27.4.2020-10.5.2020 välisen ajan ja etsin siihen vastaajia, jotka ovat palanneet perhevapaalta työelämään viimeisen viiden vuoden aikana. Kyselyyn vastaaminen vie muutaman minuutin. Vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti. Suuri kiitos ajastasi!

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/FA81EE86F9DF2AB0>

(Ryhmän ylläpidolta on saatu lupa tähän julkaisuun)

Liite 3. Spearmanin korrelaatiokertoimet: Perhevapaan kesto ja väittämät 3:1-7

			Kuinka pitkään olit perhevapaalla?
Spearman's rho	Kuinka pitkään olit perhevapaalla?	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	274
	Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:1. Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen	Correlation Coefficient	-,204
		Sig. (2-tailed)	,001
		N	274
	Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:2. Olin motivoitunut palaamaan töihin perhevapaan jälkeen	Correlation Coefficient	-,090
		Sig. (2-tailed)	,137
		N	274
	Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:3. Tunsin, että osaamiseni oli ajan tasalla palatessani perhevapaalta töihin	Correlation Coefficient	-,280
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	274	
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:4. Työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen perhevapaan jälkeen tuntui haastavalta	Correlation Coefficient	,150	
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	274	
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:5. Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut ammattitaitooni	Correlation Coefficient	-,302	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	274	
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:6. Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut urakehitykseeni	Correlation Coefficient	-,156	
	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	274	
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:7. Työpaikallani suhtaudutaan positiivisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin	Correlation Coefficient	-,098	
	Sig. (2-tailed)	,104	
	N	274	

Liite 4. Spearmanin korrelaatiokertoimet: Kysymykset 4-9 ja väittämät 3:1-7

			Pidin säännöllisesti yhteyttä työnantajaani /esimieheeni perhevapaan aikana	Osallistuin työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin perhevapaan aikana (esim. työhyvinvointi päivät, koulutukset, pikkujoulut)	Palasin samaan työtehtävään, josta jäin perhevapaalle	Minulla oli mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä perhevapaan jälkeen	Minulla oli mahdollisuus työaikajoustoihin perhevapaan jälkeen	Minulla oli mahdollisuus tehdä etätöitä perhevapaan jälkeen
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:1. Koin olevani tervetullut töihin perhevapaan jälkeen	Correlation Coefficient		-,233	-,206	-,172	-,132	-,217	-,156
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,004	,029	,000	,010
	N		274	274	274	274	274	274
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:2. Olin motivoitunut palaamaan töihin perhevapaan jälkeen	Correlation Coefficient		-,080	,027	,091	-,005	-,087	-,163
	Sig. (2-tailed)		,189	,657	,135	,932	,151	,007
	N		274	274	274	274	274	274
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:3. Tunsin, että osaamiseni oli ajan tasalla palatessani perhevapaalta töihin	Correlation Coefficient		,024	-,061	-,013	,094	-,106	-,191
	Sig. (2-tailed)		,694	,317	,831	,120	,080	,001
	N		274	274	274	274	274	274
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:4. Työ- ja perhe-elämän aikataulujen yhteensovittaminen perhevapaan jälkeen tuntui haastavalta	Correlation Coefficient		,048	,063	,055	,095	,174	,165
	Sig. (2-tailed)		,433	,301	,368	,118	,004	,006
	N		274	274	274	274	274	274
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:5. Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut ammattitaitooni	Correlation Coefficient		-,121	-,071	-,051	,025	-,120	-,102
	Sig. (2-tailed)		,045	,238	,401	,674	,047	,092
	N		274	274	274	274	274	274
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:6. Perhevapaan pitäminen ei vaikuttanut urakehitykseeni	Correlation Coefficient		-,121	-,073	-,102	-,021	-,050	-,005
	Sig. (2-tailed)		,045	,228	,092	,731	,406	,929
	N		274	274	274	274	274	274
Seuraavaksi sinulle esitetään väittämiä, joihin vastataan asteikolla 1-4:7. Työpaikallani suhtaudutaan positivistisesti niin naisten kuin miestenkin perhevapaisiin	Correlation Coefficient		-,129	-,064	-,106	-,089	-,223	-,137
	Sig. (2-tailed)		,033	,291	,080	,144	,000	,023
	N		274	274	274	274	274	274

Liite 5. Työntäjän tarjoama tuki perhevapaan jälkeen, vastausten luokittelu

Kysymys: Miten muuten työnantaja tuki työhön palaamistasi perhevapaan jälkeen?		
Vastaaajia: 100		
	Mainintojen määrä	Mainintojen määrä % vastaajista
1. Ei tukea työnantajalta	42	42%
2. Joustavat työaikajärjestelyt	23	23%
3. Myönteinen suhtautuminen lapsiperheen arkeen, sen haasteisiin ja lasten sairasteluihin	20	20%
4. Osa-aikatyön mahdollistaminen	11	11%
5. Kevyempi työn aloitus	11	11%
6. Perehdytys	10	10%
7. Keskustelu esimiehen kanssa	8	8%
8. Joustaminen lomissa	4	4%
9. Etätömahdollisuus	3	3%
10. Mahdollisesti maidon pumppaamisen työpaikalla	2	2%
11. Valmennus	1	1%
12. Vaihtoi työpaikkaa / hakeutui opiskelemaan	6	6%

Liite 6. Työnantajan tärkeimmät tukikeinot, vastausten luokittelu

Kysymys: Mikä on mielestäsi tärkein asia, jolla työnantaja voisi helpottaa perhevapaalta paluuta? Vastaajia: 167		
Kategoria	Mainintojen määrä	Mainintojen määrä % vastaajista
1. Perehdytys - Suunnitelmallinen/ajan kanssa toteutettu perehdytys 30 mainintaa	67	40,1%
2. Työaikajärjestelyt tai työaikajoustot	43	25,7%
3. Positiivinen ja ymmärtäväinen vastaanotto perhevapaalta	32	19,2%
4. Joustavuus	23	13,8%
5. Osa-aikatyön mahdollisuus	19	11,4%
6. Positiivinen suhtautuminen työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen tai perhevapaisiin	17	10,2%
7. Yhteydenpito perhevapaan aikana	17	10,2%
8. Keskustelu palatessa perhevapaalta/ennen paluuta	13	7,8%
9. Koulutus	12	7,2%
10. Kevyempi aloitus	9	5,4%
11. Etätyömahdollisuus	7	4,2%
12. Esimiehen tuki	6	3,6%
13. Kutsuminen työpaikan tapahtumiin ja aktiviteetteihin perhevapaan aikana	4	2,4%
14. Mentorointi	3	1,8%
15. Tukihenkilö	3	1,8%
16. Imetyksen jatkamisen mahdollistaminen	2	1,2%
17. Riittävät sijaistoiminnot perhevapaan aikana	1	0,6%