



Onnistunut paluu työelämään

Eeva-Kaisa Kalliokoski

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Onnistunut paluu työelämään

Eeva-Kaisa Kalliokoski
Liiketalouden tradenomi (AMK)
Opinnäytetyö
11/2023

Eeva-Kaisa Kalliokoski

Onnistunut paluu työelämään

Vuosi

2023

Sivumäärä

28

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten työntekijä kokee paluun työelämään pitkän poissaolon jälkeen. Tarkoituksena oli löytää avaimet onnistuneeseen paluuseen ja toimittaa toimeksiantajana olevalle yritykselle kehitysehdotuksia tulevaisuuden työhön palaavia ajatellen.

Tietoperustassa läpi käydään eri poissaolotyyppistä sekä hyvinvointia tukevaa työympäristöä. Poissaolotyyppistä halutaan tuoda esille, sillä se kertoo ilmiön laajuudesta ja näin ollen koskettaa myös jokaista työyhteisöä. Hyvinvointia tukevan työympäristön tietoperustassa hyödynnetään tietoa työn imusta, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta sekä perehdyttämisen tärkeydestä.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimustietoa kerättiin teemahaastattelujen muodossa. Tutkimukseen osallistui neljä haastateltavaa ja joiden vastauksiin tutkimuksen tulokset perustuvat.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että merkityksellisiksi asioiksi koettiin yhteydenpito työntekijään, paluun suunnittelu ja siihen riittävän ajan varaaminen, työvälineiden käytön varmistaminen sekä tehtäväkuvan ja odotusten kertaaminen. Tutkimustuloksissa yllättävää oli myös pehmeiden arvojen merkityksellisyys. Koettiin myös tärkeäksi kuulua yhteisöön ja olla osa jotakin kokonaisuutta.

Tutkimuksessa saadun tiedon käyttöönotto ei vaadi toimeksiantajalta suuria toimenpiteitä ja ne voidaan helposti liittää osaksi työhön palaajan aloituskeskustelua.

Eeva-Kaisa Kalliokoski

Successful return to work life

Year 2023

Pages 28

The aim of this thesis project was to find out how the employee experiences the return to working life after a long absence. The purpose was to identify the keys to a successful return and deliver development proposals to the client company with future returners in mind.

The knowledge base discusses different types of absences and a work environment that supports well-being. The types of absenteeism have been highlighted because it tells about the extent of the phenomenon and therefore also affects every work community. The knowledge base of a work environment that supports wellbeing utilizes information about the work engagement, coordinating work and free time, and the importance of orientation.

This thesis has been carried out using a qualitative research method. Research data was collected in the form of thematic interviews. Four interviewees participated in the research and the results are based on their responses.

The results of the research showed that contact with the employer, planning the return and allocating enough time for that, ensuring the use of work tools and reiterating the task description and expectations were felt to be important issues. The significance of soft values was also surprising in the research results. It was also felt that it is important to belong to a community and to be part of something whole.

Utilizing the information obtained from the research does not require major measures from the company and development ideas can easily be included as part of the initial discussion of the person returning to work.

Keywords: absence, work life, return

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Eri poissaolotyyppien määrittely	7
2.1	Perhevapaa (raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa).....	7
2.2	Opintovapaa.....	7
2.3	Vuorotteluvapaa	8
3	Hyvinvointia tukeva työympäristö	8
3.1	Työn imu.....	9
3.2	Työhyvinvointi	9
3.3	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	10
3.4	Perehdytyksen merkitys	11
3.5	Työhön palaajan haasteet	12
4	Tutkimus ja tutkimustulokset	13
4.1	Haastattelumenetelmä	13
4.2	Haastattelun tulokset.....	14
4.3	Tutkimustulokset	15
5	Kehitysehdotukset.....	20
6	Kohdeyrityksen palaute.....	22
7	Pohdinta	22
	Lähteet	24
	Kuviot	26
	Liitteet.....	27

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön liikkeellepanevana voimana on ollut oma kiinnostukseni työhön palaavan työntekijän kokemuksista. Lähipiirissäni on useita, jotka ovat olleet kyseisessä tilanteessa ja aiheesta on käyty paljon keskustelua. Työnteon muuttuminen nyky-yhteiskunnassa viimeimpien vuosien aikana on lisännyt digitaalisten järjestelmien käyttöä, nopeatempoisempaa työntekoa sekä suurempaa työmäärää kohdistuen yhdelle työntekijälle. Nämä muuttujat voivat tulevaisuudessa lisätä epävarmuutta työhön palaajalle.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on saada toimeksiantajana toimivalle yritykselle tietoa onnistuneesta työhön palaamisesta, jotta tulevaisuudessa työntekijöillä olisi riittävät avaimet työhön palaamiseen. Toimeksiantaja yritys kulkee läpi tämän opinnäytetyön nimellä ”Yritys X”. Yritys on toimialtaan mainostoimisto työllistäen niin vakituisia työntekijöitä kuin myös freelance-työntekijöitä.

Teoriaosuudessa käsitellään erilaisten poissaolotyyppien määrittelyä sekä hyvinvointia tukevaa työympäristöä, perehdytyksen merkitystä ja aiempia tutkimuksia työhön palaajan haasteista. Tutkimuksessa ei erotella vastauksia poissaolosyyhyn pohjautuen, eikä syytä poissaololle kysyä edes haastatteluvaiheessa. Eri poissaolotyyppit halutaan kuitenkin tuoda esille, sillä se kertoo kuinka suuresta ja jokaista työyhteisöä koskettavasta ilmiöstä on kyse. Työhyvinvoinnin osuudessa keskitytään niihin elementteihin, millainen on hyvä työyhteisö ja millaisilla asioilla työntekijän saa sitoutettua pitkäaikaiseksi ja tuottavaksi työntekijäksi. Perehdytyksestä nostetaan esiin sen kokonaismerkitystä työsuhteeseen sekä sen suunnitelmallisuuden tärkeyttä myös työhön palaajien osalta.

Tutkimusosuudessa haastatellaan neljää henkilöä, jotka ovat palanneet viimeisen kahden vuoden aikana takasin työelämäänsä. Haastateltavilta varmistettiin etukäteen, ovatko he olleet työelämästä poissa viimeisen kahden vuoden aikana vähintään kuusi kuukautta. Haastateltavien anonymiteetistä halutaan pitää kiinni ja heidän nimiään ei mainita opinnäytetyössä lainkaan. Suoria lainauksia haastattelumateriaalista kuitenkin käytetään, mutta niin että haastateltavaa ei voida tunnistaa.

Tutkimuksesta saaduista tuloksista annetaan kehitysehdotuksia yritykselle X, joita he voivat käyttää tulevaisuudessa pitkältä poissaololta palaavan työntekijän kohdalla.

2 Eri poissaolotyyppien määrittely

Työntekijä voi olla työstään poissa useampien eri syiden vuoksi. Joko itsestään riippumattomista syistä tai sitten omasta tahdostaan. Riippumatta poissaolon syystä, voi poissaoloaika olla hyvinkin pitkä ja työsuhte jatkaa normaalisti poissaolon aikana.

Tauot työelämässä ovat viimeisimpien vuosien aikana yleistyneet. Ennen taukoa työelämässä pidettiin tabuna, mutta enää näin ei ajatella. Ajatellaan, että poissaolon aikana voi vahvistaa osaamista, uudistaa energiaa ja kokeilla muita uravaihtoehtoja. (Castrillon, How to Return to Work After a Career Break.) Voidaan siis todeta, että poissaolon aikana työntekijä voi vahvistaa osaamistaan myös muilla osa-alueilla, kun varsinaisissa työroolinsa kuuluvissa asioissa.

Useissa työehtosopimuksissa ja laeissa on säädetty työntekijän poissaoloista ja vapaista. Poissaolon syitä voi olla esimerkiksi perhevapaat, opintovapaa tai vuorotteluvapaa. (Yrittäjät 2023, Vapaat ja poissaolo).

Uuden hallituksen tekemän päätöksen vuoksi aikuiskoulutustuen ja vuorotteluvapaan lakkauttaminen saattaa näkyä keväällä 2024 ruuhkana hakemusten määrässä. Vuorotteluvapaata ehdotetaan lakkautettavaksi elokuusta 2024 alkaen. Aikuiskoulutustukea maksavan Työllisyysrahaston mukaan tukioikeusmäärät olivat jo kasvaneet kesä-heinäkuun aikana 23 prosenttia viime vuoden vastaavaan ajanjaksoon. (Hiillos 2023, HS.) Näiden uusien päätöksiä ja tulevien muutoksien myötä pidemmät poissaolot voivat siis nousta määrällisesti alkuvuodesta 2024, mutta mahdollisesti niiden määrän oletetaan laskevan elokuusta 2024 eteenpäin.

2.1 Perhevapaa (raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa)

Raskausvapaa on kestoaltaan 40 arkipäivää, johon raskaana olevalla vanhemmalla on oikeus. Usein se aloitetaan 30 vuorokautta ennen lapsen laskettua syntymäaikaa ja se tulee pitää yhtäjaksoisesti. Molemmilla lapsen huoltajalla on oikeus 160 päivän mittaiseen vanhempainvapaaseen. Vähimmäispituus on 12 arkipäivää ja niitä on oikeus pitää enintään neljässä jaksossa ennen lapsen kaksivuotissyntymäpäivää. Vanhempainvapaan voi pitää myös osa-aikaisena, jos asiasta sovitaan työnantajana kanssa. Vanhempainvapaan jälkeen työntekijä voi jäädä vielä alle 3-vuotiaan kanssa hoitovapaalle. (TEM 2023.) Perhevapaita viettävä vanhempi voi siis olla työelämästä poissa jopa kolme vuotta työsuhteen kuitenkin jatkuessa sen ohella normaalisti.

2.2 Opintovapaa

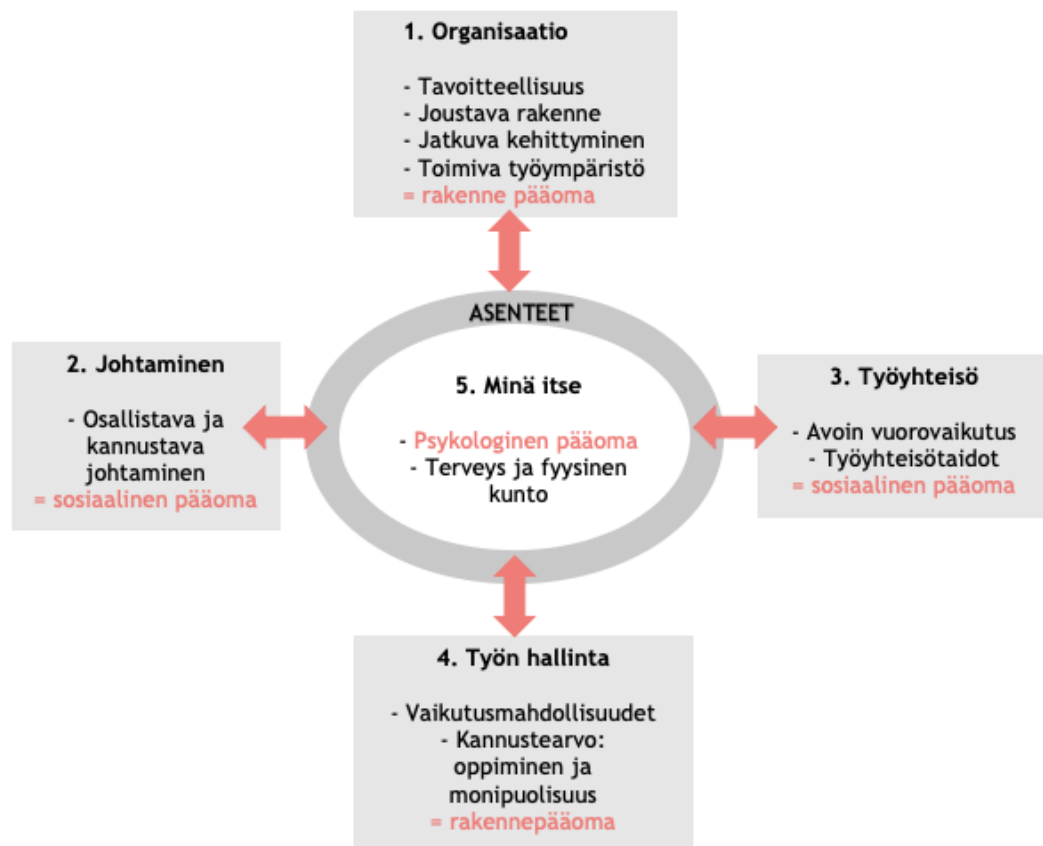
Työntekijä voi hakea opintovapaata työnantajaltaan, kun on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuukautta samalla työnantajalla. Tällöin työntekijä voi pitää opintovapaata korkeintaan viisi päivää. Viiden vuoden työskentely samalle työnantajalle mahdollistaa kahden vuoden mittaisen opintovapaajakson. Työsuhte jatkuu opintovapaan jälkeen normaalisti. (YTK 2023a.)

2.3 Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaasta sovitaan aina erikseen työnantajan kanssa. Työhistoriaa tulee omata yli 20 vuotta ja vuorottelukorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijän tilalle palkataan työtön työnhakija. Vuorotteluvapaalla voi olla enintään 180 päivää. Vuorotteluvapaalle jäämiseen tulee myös täyttää tiettyjä erityisehtoja, kuten eläkkeen alaikärajaan on oltava yli kolme vuotta. (YTK 2023b.)

3 Hyvinvointia tukeva työympäristö

Terveystä, turvallisuudesta, hyvinvoinnista ja työstä ja sen mielekkyydestä muodostuu työhyvinvoinnin kokonaisuus. Kun hyvinvointi työssä vahvistuu, lisääntyy myös työn tuottavuus ja sitoutuneisuus työnantajaa kohtaan. (STM 2023.) Kiire ja muutokset yrityksessä voivat hämärtää työntekijän näkemystä omasta roolista ja työnsä tavoitteista. Silloin sitoutuminen työhön voi olla vaikeaa, samoin jaksaminen. Työntekijän kuuluu tietää mitä häneltä odotetaan ja mitä hänen osaltaan yrityksen arvot, visio ja strategia merkitsevät. (Joki 2021, 150-151.)



Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2023, Työhyvinvointi.)

Kuviossa 1 on kuvattu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Perustan kaikelle hyvinvoinnille muodostaa toimintatavat ja organisaation kulttuuri. Rakennepääomaan liittyvät myös vaikutusmahdollisuudet. Sosiaalisen pääoman muodostavat osallistava ja kannustava johtaminen sekä toimivat työyhteisötaidot ja avoin vuorovaikutus työyhteisössä. Työhyvinvoinnin kokemuksiin vaikuttaa myös asenteet sekä oma psykologinen pääoma. (Manka & Manka 2023, Työhyvinvointi.)

3.1 Työn imu

Työn imu polveutuu työn voimavaratekijöistä tuottaen sitoutumista työtä ja työpaikkaa kohtaan sekä työmotivaatiota. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, esimiehen tuki, kannustava ja avoin ilmapiiri sekä onnistunut tiedonkulku yrityksessä voidaan sanoa olevan esimerkkejä työn voimavaratekijöistä. (Blom & Hautaniemi 2009, 28.) Työn imua kokeva on työssään toimelias, omistautunut ja siihen keskittynyt. Työntekijä kokee aamulla töihin lähdön miellyttävänä ja haluaa panostaa työhönsä haasteista huolimatta. Työ tuntuu merkitykselliseltä ja työhön on helppo uppoutua sillä se tuottaa mielihyvää. (Rauramo 2008, 17.)

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan on huomattu, että ammatista huolimatta kolme tärkeintä työnvoimavaraa työn imulle ovat olleet seuraavat asiat:

- Oppiminen ja kehittyminen työssä
- Palaute tehdystä työstä ja ymmärrys millä tavoin työssään on onnistunut
- Voimaa antava tiimityöskentely

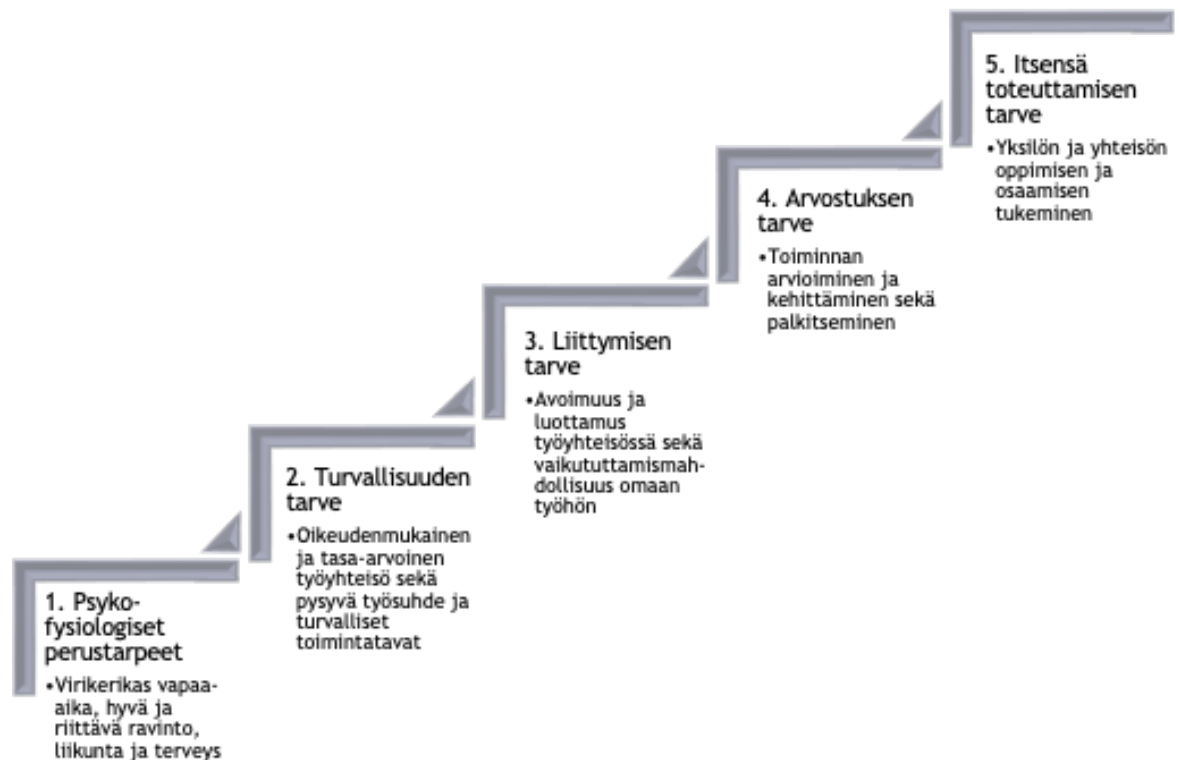
Nämä työn imua edistävät voimavarat auttavat työntekijää kokemaan onnistumisia ja se lisää halua hoitaa työ hyvin. (Työterveyslaitos 2024, Työn imu.)

Työn imun vastakohtana voidaan pitää työuupumusta ja työhön pitkästymistä. Tyypillisinä imua estävinä tekijöinä voidaan pitää toimimattomia työvälineitä, ristiriitoja rooleissa, lopulta liiallista työmäärää sekä aikapainetta. (Manka & Manka 2023, 116/148)

3.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi ei parane hienoilla kerran vuodessa järjestettävillä juhlilla tai muilla tempauksilla. Pienet arjessa tapahtuvat asiat, kuten tervehtiminen, kuulumisten kysyminen ja onnistumisten esiintuominen koetaan huomattavasti tärkeämmiksi asioiksi työhyvinvoinnin saralla. (Manka & Manka 2023, Työhyvinvointi.)

Ihmisten perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutusta motivaatioon on kuvattu työhyvinvoinnin portaat -mallissa, joka on kehitetty Maslowin tarvehierarkiaa läpi käymällä askelma askelmalta. (Rauramo 2008, 34.) Kuviossa 2 näkyy nämä viisi askelmaa työhyvinvoinnin portaat -mallista.



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta (Rauramo 2008, 27).

Maslowin motivaatioteorian mukaan olemassa on ainakin viisi perustarpeiksi kutsuttua tavoitetta. Nämä viisi tavoitetta ovat toisistaan hierarkkisen oletuksen mukaisesti riippuvaisia. Ensimmäisenä näistä viidestä tavoitteesta on fysiologiset tarpeet, kuten syöminen ja nukkuminen. Toisena on turvallisuuden tarve, johon liittyy toimeentuloon, terveyteen ja rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus. Kolmantena on rakkauden, yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve, joka ilmenee ihmisen tarpeena ystäviin, puolisoon tai lapsiin. Neljäntenä on arvostuksen tarve, johon sisältyy sekä alemman tason kunnioitus ja kuuluisuus sekä ylemmän tason itsetunto ja saavutukset. Viidennellä tasolla ihminen kokee haluavansa käyttää kaikkea potentiaaliaan oppimalla uutta, kehittyä ihmisenä sekä iloita älyllisistä haasteista. (Rauramo 2008, 29-32.)

3.3 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Henkilöstö koostuu yksilöistä ja jokaisella on omat henkilökohtaiset päämäärät ja unelmat. Työn ja perheen yhteensovittaminen on yhä enemmän suurempi kilpailuvaltti ja hyvä henkilöstöpolitiikka ottaa huomioon myös eri yksilöiden elämäntilanteen vaihtelut, kuten

joustamalla työajoissa ja työtehtävissä. Etätöön ja osa-aikatyön lisääntyminen ovat ilmeisesti tulleet työmarkkinoille jäädäkseen, toki yhtenä miinuspuolena se saattaa vaikuttaa myös työnteon jatkumiseen perheen yhteisen ajan kustannuksella. (Rauramo 2008, 21-22.)

Ruuhkavuodet koskettavat niin miehiä kuin naisiakin, riippumatta siitä, kumpi vanhemmista pyörittää pääasiallisesti kotia. Kuormituksen määrä on jokaiselle yksilöllistä, mutta olosuhteet muuttuvat kuitenkin kaikilla ja vuorokaudessa olevat tunnit eivät lisäännä, mutta elämän sisältö kuitenkin kasvaa. (Komulainen 2020, 7-10.)

”Kaikki yritykset eivät ole vielä ymmärtäneet työn ja perheen yhdistämisen mahdollistamisen tärkeyttä. Toisaalta voi miettiä, haluaisiko niin vanhakantaisessa organisaatiossa työskennelläkään. Uskon, että murros vielä tulee. Meitä on tässä maassa sen verran vähän, että meillä ei ole varaa jättää puolta työvoimasta hyödyntämättä sen takia, että he mahdollisesti jossain kohtaa saavat perheenisäystä. Me tarvitaan kaikkien panosta ja yhä pidempään, jotta tämä maa pysyy pystyssä.” (Komulainen 2020, 99.)

Työelämään ovat saapuneet myös Z- ja Y-sukupolvet, joiden kokemukset niukkuudesta ovat olemattomia verrattuna suuriin ikäluokkiin. He ovat syntyneet digiaikaan ja he ovat nousset suurimmaksi työssä olevaksi ikäluokaksi. Edelleen työ on nuorille tärkeää, mutta vapaa-aikaa arvostetaan enemmän. Työn sisällön on oltava mielekästä ja palkan tulee tarjota mahdollisuus myös huolettomaan elämään sekä vapaa-ajan toimintaan. (Manka & Manka 2023, Työelämän tulevaisuudesta.)

3.4 Perehdytyksen merkitys

Jokainen uuden työn aloittanut, voi varmasti todeta, että ensivaikutelma työpaikasta ja työnantajasta muodostuu pääosin ensimmäisten päivien aikana. Perehdytyksen voidaan siis sanoa olevan todella suuressa roolissa ajatellen uuden työntekijän sitouttamista uuteen työhön ja työyhteisöön. Kun työntekijä palaa takaisin pitkältä poissaololta, perehdytystä tarvitaan myös silloin. Toimintatavat, työnkuva, laitteet ja monet muut käytännönasiat ovat voineet muuttua poissaolon aikana. Fyysinen ja henkinen kuormitus laskee huomattavasti, kun ensimmäiset päivät eivät mene jännittämiseen. (Viitala 2021, 201.)

Perehdytyksessä huolehditaan, että työntekijä saa riittävän työskentelyvarmuuden aloittaessaan työssään. Tärkeimpinä asioina voidaan mieltää työn sisältö, työvaiheet, työntekemisen periaatteet ja työn tulosten laadun osaelementit ja niiden arviointiperusteet. (Viitala 2021, 204.) Perehdytys vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin usealla tavalla. Onnistumisen tunteet ja usko omaan tekemiseen vahvistavat itseluottamusta omassa roolissa ja auttaa rakentamaan sosiaalista kanssakäymistä kollegojen kanssa. (Viitala 2021, 200.) Perehdyttämällä huolellisesti varmistutaan myös siltä, että asiat opitaan oikein ja virheiden määrä tehdyssä työssä saadaan minimoitua (Joki 2021, 85). Vaikka itse perehdyttäminen tapahtuukin työsuhteen

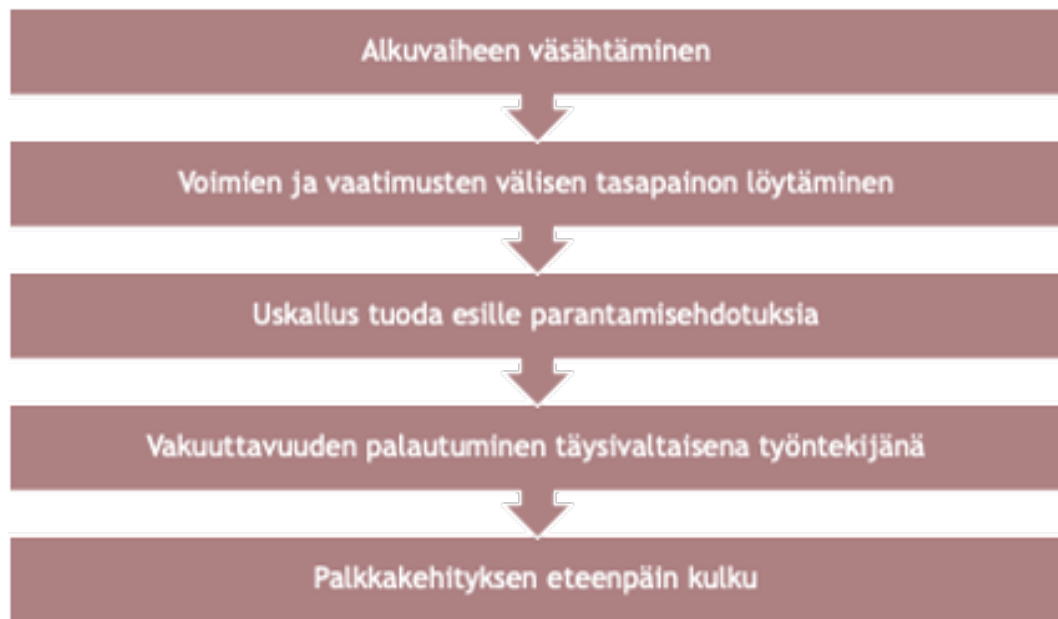
alussa ja päättyy työntekijän kokiessa sen tarpeettomaksi, jatkuu osaamisen kehittäminen läpi työuran (Viitala 2021, 205).

Ajan löytäminen uuden opettelulle on haastavaa, vaikka työpaikalla suhtauduttaisiin myönteisesti uusien asioiden opetteluun. (Manka & Manka 2023, Uuden oppiminen.) Organisaatioissa ei ole varaa olettaa, että yksilö arvioisi jatkuvasti omaa osaamistaan ja havaitsisi kehitystarpeitaan. Organisaation on päätettävä suunta osaamisen kehittämiselle ja luotava puitteet sen toteuttamiselle. (Viitala 2021, 255.)

3.5 Työhön palaajan haasteet

Työhön paluun varmistaminen on tärkeää. Se vaatii palaajalta itseavun taitoa ja työpaikalta valmiuksia ja taitoa vastaanottamiseen. Tällöin yksilö ei koe epäonnistumista ja työyhteisö saa työssään viihtyvän ja toimivan työntekijän. Onnistunut paluu vaikuttaa koko työyhteisön toimivuuteen ja taloudelliset hyödyt näkyvät niin työntekijälle ja työnantajalle kuin myös koko yhteiskunnalle. (Kivistö 2005, 14.) Usein ajatellaan virheellisesti, että pitkältä poissaololta palaavaa työntekijää pidetään vanhana työntekijänä, eikä riittävää perehdytysuunnitelmaa ole käytössä (Siikaneva 2018, MIB).

Työterveyslaitoksen vuonna 2015 teettämän kyselyn mukaan vain joka viidennellä kyselyyn vastanneesta 2500 työpaikasta oli toimintamalli kirjattuna töihin palaavia varten. Usein on tilanne, että palaajan perehdytystä ei ole suunniteltu lainkaan. Perehdytyksestä on kuitenkin hyötyä työnantajallekin ja töihin palaavaa tulisi kohdella, kuin uutta työntekijää perehdytyksen suhteen, hyvällä vastaanotolla kun on vaikutusta työntekijän motivaatioon pysyä työssä myös jatkossa. (Terävä 2017, YLE.)



Kuvio 3: Työhön palaajan haasteet (Kivistö 2005, 17).

4 Tutkimus ja tutkimustulokset

Laadullista tutkimusta tehdessä kiinnostuneita ollaan tutkimuksen kohteena olevien asianosaisten tunteista, ajatuksista ja kokemuksista. Tarkoituksena on tarkastella asiaa tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkemyksen kautta. Aineiston saamiseksi käytetään yleensä yksilö- tai ryhmähaastatteluja, dokumenttiaineistoja tai eri muodoissa olevaa havainnointia. (Juuti & Puusa 2020, Johdanto.) Tutkimusmenetelmäksi tähän opinnäytetyöhön valikoitui haastattelumenetelmä yksilöhaastatteluna. Tähän tutkimusmenetelmään päädyttiin, sillä haastattelussa etuna on valikoida haastateltavat aiempaa kokemusta tutkimusaiheesta omaaville henkilöille sekä tarvittaessa vastauksien tarkentaminen tai täydentäminen on mahdollista haastattelutilanteessa (Juuti & Puusa 2020, luku 6).

4.1 Haastattelumenetelmä

Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa on käytetty teemahaastattelua. Teemahaastattelussa haastateltaville laaditaan etukäteen haastattelurunko, jolla varmistetaan, että haastattelusta saadaan tutkimusongelman näkökulmasta merkityksellistä tietoa (Juuti & Pusa 2020, luku 6.) Haastattelurunkoon valikoitui kaksi teemaa, jotka olivat poissaoloaika ja työhön paluu. Näiden kahden teeman alle kysymyksiä valikoitui 15 kappaletta, jotka oli muotoiltu mahdollisimman avoimeen muotoon. Poissaoloaikaan liittyvät kysymykset keskittyivät vastaamaan kuinka työntekijään on oltu yhteydessä ja millaisista syistä ja kokeeko työntekijä yhteydenottojen määrän riittäväksi ja tarkoituksenmukaiseksi. Kysymyksissä, jotka koskevat työhön paluuta,

etsitään vastausta kysymyksiin; millaiselta paluu on tuntunut, mitä asioita työntekijä on pitänyt merkittävinä ja millaiset asiat ovat tehneet paluusta helpompaa tai haastavampaa.

Haastatteluihin valittiin henkilöitä, joiden tiedettiin omaavan yli kuuden kuukauden mittaisen poissaolojakson työelämästä viimeisen kahden vuoden aikana. Näin varmistuttiin siitä, että kaikki haastatteluun osallistuvat, olivat tutkimuksen kohderyhmää. Haastattelun etuna voidaan siis nähdä, että voidaan valita haastateltavat, joilla on jo kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Sarajärvi & Tuomi 2018, luku 3.1). Koska laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastolliseen yleistämiseen, on määrää tärkeämpää valita henkilöt, joilta tietoa kerätään, että heillä on tutkittavasta ilmiöstä kokemusta tai he tietävät ilmiöstä mahdollisimman paljon (Sarajärvi & Tuomi 2018, luku 3.4).

Haastateltavat tiesivät haastattelun aiheen etukäteen ja heille kerrottiin, että haastattelumateriaalia ei tulla käyttämään muihin tarkoituksiin ja että kaikki materiaali hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua. Haastattelun aiheen kertominen etukäteen on eettisesti perusteltua ja toisaalta myös haastateltavat eivät lupaudu tutkimukseen, jos eivät tiedä, mitä tutkimus käsittelee (Sarajärvi & Tuomi 2018, luku 3.1.)

Koehaastattelu käytiin lähipiirissä olevan henkilön kanssa. Tässä koehaastattelussa testattiin laitteiston toimivuus, haastattelun arvioitu kesto sekä kysymysten asettelu ja ymmärrettävyys. Koska yleinen aloittelevan tutkijan virhe on väärintulkinta tai ylitulkinta varsinkin abstrakteilta tuntuvien kysymyksien osalta, toiminnalla varmistettiin, että kysymykset eivät sisällä vieraita käsitteitä tai ilmaisuja ja ovat helposti ymmärrettäviä (Juuti & Puusa 2020, luku 6). Koehaastattelussa saadun kokemuksen perusteella muutamaa kysymystä muotoiltiin uudeleen, mutta todettiin, että haastattelun kokonaiskesto oli hyvä ja haastattelun rakenne toimiva ja hyvin jäsennelty.

Haastattelut käytiin puhelinhaastatteluina 1.11., 3.11., 8.11. ja 10.11. ja niiden nauhoittaminen tapahtui sanelin-sovelluksella. Nauhoittamiseen päädyttiin, että puheenmuodossa olevasta haastattelumateriaalista voidaan tehdä uskottavia päätelmiä haastateltavien kokemuksista, ajatuksista ja odotuksista (Juuti & Puusa 2020, luku 6). Haastateltaville oli kerrottu haastattelun nauhoittamisesta jo etukäteen, mutta asiasta muistutettiin vielä haastattelun alkuvaiheessa ennen nauhoituksen päälle kytkemistä.

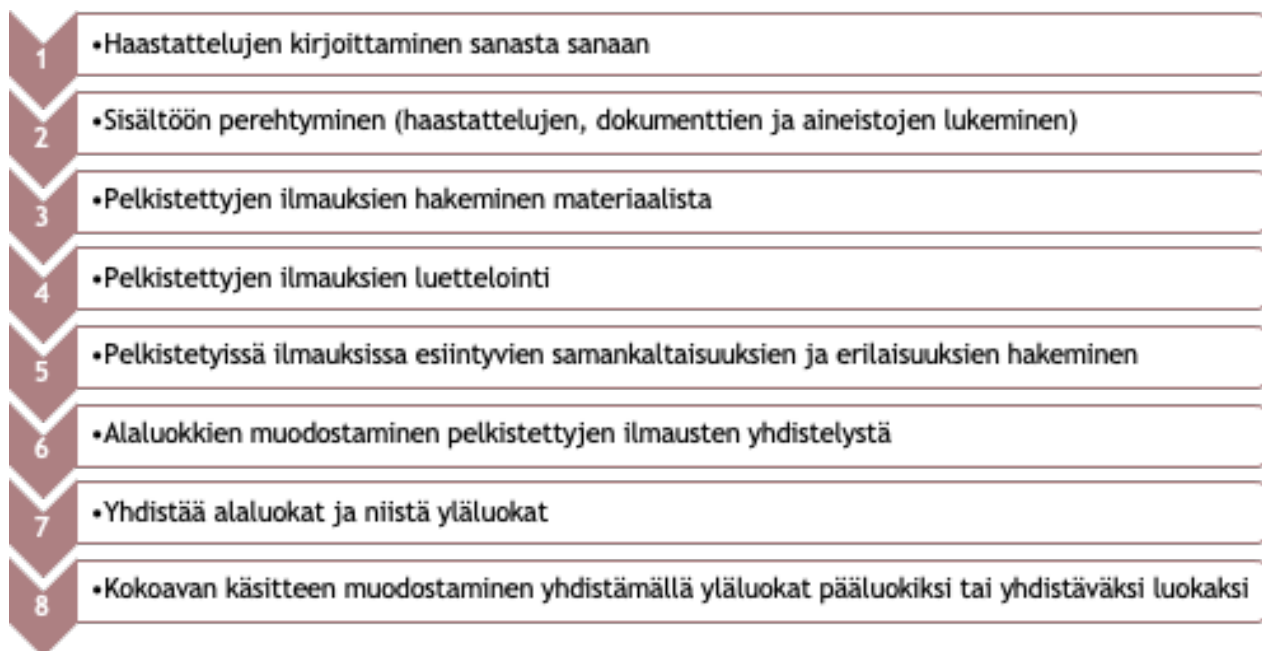
4.2 Haastattelun tulokset

Nauhoitetusta aineistosta tutkimusmateriaali tulee muuttaa tutkittavaan muotoon, mikä haastatteluaineiston kohdalla merkitsee aineiston muuttamista tekstimuotoon. Tätä kutsutaan litteroinniksi. Litterointi auttaa haastatteluaineiston ryhmittelyä ja luokittelua. (Vilkkä 2021, luku 5.) Tässä tutkimuksessa kerätty haastattelumateriaali litteroitiin manuaalisesti kuuntelemalla tallennetta ja kirjoittamalla kaikki puhuttu puhe tekstimuotoon. Litterointi oli aikaa

vievää ja yhden haastattelun litteroimiseen meni yhdestä kolmeen tuntia, haastateltavan vastauksien pituuden mukaan. Litteroinnin jälkeen haastatteluaineisto luettiin läpi huolellisesti ja siihen tutustuen.

Siirryttäessä aineiston luokitteluun, on hyvä muistaa, että se luo pohjan aineiston tiivistämiselle ja yksinkertaistamiselle. Luokittelu on tietynlaista päättelyä, jossa luokilla on jokin yhteys jossakin suhteessa johonkin analyyttiseen asiayhteyteen ja että niille löytyy pohja havaintoihin ja kokemukseen perustuen. Uudelleenjärjestely tapahtuu luokittelun jälkeen ja luokkia joudutaan usein paloittelemaan ja liittämään toisiinsa uusiksi luokiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 389-395.)

Kuviossa 4 näkyy koko sisällönanalyysin eteneminen vaihe vaiheelta aina kokoavan käsitteen muodostamiseen asti.



Kuvio 4: Sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi ym. 2017, Aineistolähtöinen sisällönanalyysi).

4.3 Tutkimustulokset

Tutkimustuloksissa löytyi kaksi yläluokkaa, jotka olivat myös haastattelurungon kaksi eri osiota (poissaoloaika ja töihin palaaminen) ja näiden kahden teeman alle syntyi yhteensä 13 alaluokkaa. Haastateltaville kerrottiin haastattelua ennen, että heidän vastauksiaan voidaan käyttää suorina lainauksina tutkimuksessa, mutta kuitenkin niin, että anonymiteetti säilyy. Näin ollen myös suoria lainauksia haastattelumateriaalista on voitu käyttää.

Tutkimuksen tuloksissa korostui alkuvaiheen kuormittavuus, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteellisuus, uskon menettäminen omaan osaamiseen ja itsensä arvostamiseen täysivaltaisena työntekijänä. Nämä tutkimuksessakin esiin tulleet työhön palaajan haasteet näkyvät myös kuviossa 3.

Teema 1: Poissaoloaika

Poissaolokertoja oli 1-2 ja niiden kesto oli keskiarvoltaan 2 vuotta

75 % haastateltavista kertoi olleensa poissa kaksi kertaa työelämästä yli kuuden kuukauden mittaisella poissaololla ja 25 % kertoi olleensa poissa vain kerran. Pisimmillään työelämästä oli oltu poissa viisi vuotta, mutta sinä aikana oli tehty muuta työtä satunnaisesti. Lyhimmillään poissaolon kesto oli ollut yhdeksän kuukautta. Keskiarvoltaan poissaoloaika oli kaksi vuotta.

Yhteydenottoja poissaoloaikana saatiin 1-2 kertaa

Yhteydenottoja työpaikalta kerrottiin tulleen poissaoloaikana vain yhdestä kerrasta kahteen kertaan. Yhteydessä oli oltu esihenkilön vaihdoksesta, lomarahoista, työvälineiden valitsemisesta, juhliin kutumisesta sekä paluusuunnitelmista.

”Toisella kerralla lähempänä työhön paluuta multa kysyttiin minkä koneen ja puhelimen haluan”

Yhteyttä pitäneitä henkilöitä löytyi vain muutamia

Kysyttäessä ketkä henkilöt olivat olleet yhteydessä haastateltaviin poissaolon aikana, nousi esiin esihenkilö, HR ja toimitusjohtaja. Myös työkaverit mainittiin.

Yhteydenottoa olisi kaivattu yritykseen liittyvistä asioista

Yhteydenottoa työpaikalta olisi kaivattu yrityksessä tapahtuvien asioiden osalta, kuten yrityskaupat ja muut yrityksessä tapahtuvat isot muutokset. Myös työyhteisöön liittyvistä asioista olisi haluttu olla tietoisia.

”No ehkä niinku tavallaan toisella poissaololla kuulin juoruna mitä töissä tapahtuu, mutta en mä tiedä. No olis se kiinnostanu siinä mielessä, että kerkesin olemaan toisella pitkällä

poissaololla vaan kymmenen päivää uuden työnantajan palveluksessa tällaisen yrityskaupan myötä, niin oisin toivonut vähän jotain, et mitä siellä tapahtuu, mutta toisaalta sain ne sellassessa epävirallisessa keskustelussa tietooni”

Yhteydenottoa päivittäisistä työasioista ei kaivattu

Haastatteluissa ilmeni, että yhteydenottoa ei kaivattu minkäänlaisista päivittäisistä työasioista. Haastattelun vastauksissa korostui, että haluttiin kuitenkin olla osana työyhteisöä, mutta ilman kuormittavaa tietoa itse työstä.

”Oli sellasessa omassa äitiyskylässä, niin sellaset liian aikaiset työsoittelu olis vaan ahdistanut tai tullut sellanen painostava olo”

Teema 2: Töihin palaaminen

Käytännön asioiden varmistaminen korostui

Lähes kaikissa vastauksissa korostui käytännön asioiden läpikäyminen. Myös yrityksen uudistunutta strategiaa oli käyty läpi sekä asiakkuuksia ja kysely kuulumisia. Eräässä vastauksessa ilmeni myös HR:n kanssa suoritettava check-list sekä kaikille kolmen kuukauden aikana palan- neille tarkoitetut infotilaisuudet.

”Taidettiin käydä, kun oli muuttunut vähän yrityksen strategia ja sitten toimisto oli muuttanut niin kaikki tällaiset käytännön asiat. Varmaan asiakkuusportfolio ja asiakkuuksia mitä mulle oli ajateltu.”

Merkityksellisiä asioita olivat keskustelut ja kiinnostuksen osoittaminen

Merkityksellisiksi asioiksi koettiin tiimin ja esihenkilön kanssa käydyt keskustelut. Tunne siitä, että asioita oli mietitty etukäteen, niin että palaajalle tuli tervetullut olo sekä huomioiminen poissaolossyyn osalta ja kiinnostuneisuus hyvinvoinnista saivat kiitosta.

”No kyllä tietenkin että ihmiset on kiinnostuneita sun hyvinvoinnista ja tällasta. Se tuntuu tietysti kivalta, mut tota myös sellanen et oli itelle tärkeetä just tuntee yhteyden takas silleen työntekoon ja sai validaatiotakin sille tunteelle, että on edelleen validi. Se valaa sellasta uskoa, ettei vaan putoo jonnekin tyhjiöön.”

Olisi toivottu opastusta työvälineisiin ja tehtäväkuvan tarkentamista

Haastatteluissa korostui kommunikointiin käytettävien työvälineiden käytön opastus. Koettiin, että ei osattu ottaa huomioon digitalisaation nopeaa etenemistä verrattuna poissaoloaikaan. Myös oman roolin ja tehtäväkuvan tarkennusta olisi toivottu.

”Erityisesti sellaset kaikki uudet työkalut mitä tuli sinä aikana kuten vaikka släkkii, mitä käytetään meillä paljon sisäiseen kommunikointiin, keskusteluun, niin tavallaan sen käyttöön ei ollu mitään opetusta et se oli tavallaan itsestäänselvyys niille ihmisille jotka oli ollu jo pitkään.”

Huomioon ottaminen ja joustaminen korostuivat tärkeimpinä saatuina tukina

Moni haastateltavista koki suurimmaksi tueksi paluussaan työhön helpon kommunikoinnin ja huomioon ottamisen. Myös joustamisesta uuden elämäntilanteen kohdalla arvostettiin.

”Otettiin porukkaa huomioon kaikin puolin. Semmonen fiilis, muistikuva on.”

Toivotussa tuessa työhön palatessa korostuu yksilö

Tämän haastattelukysymyksen vastauksissa oli kaikista eniten hajontaa. Vastauksissa korostui yksilön kokemus, johon ainoastaan tuntemalla työntekijänsä hyvin voi onnistua vastaamaan odotetulla tavalla. Suurimmaksi haasteeksi esiin kuitenkin tuli riittävän perehdytystaidon omaavan henkilön löytäminen yrityksestä riittävän pitkäksi ajaksi. Myös tarpeettomuuden tunnetta haluttiin välttää pääsemällä heti mukaan toimintaan.

”Mulle toiminnan ihmisenä se et siellä olis heti ollu odottamassa jotai projekteja mistä otat kopin ja näin että semmonen haahuilu alussa saattaa tuottaa sellasen tarpeettoman ja aikaansaamattoman olon joka taas on niinku vaikuttaa siihen palaamiseen.”

Työnkuvan muuttumisella ei koettu olevan suurta merkitystä paluuseen

Lähes kaikissa vastauksissa työnkuvaa oli joko muutettu tai ympärillä olevat asiat olivat vaikuttaneet työnkuvaan niin, että sitä voidaan verrata samaan ilmiöön. Työhön palaamisen osalta työnkuvan muuttumisella ei koettu olevan suurta merkitystä, mutta toivottiin tehtäväkuvan tarkentamista ja mitä minulta odotetaan -keskustelua.

”Itte oli vähän eli siis kun palasin samaan rooliin ja näin mut se strategia ja tiimi ympäriltä oli muuttunut ja osaamisprofiilit muuttuneet. Sitähän on aina pihalla kun uuteen työhön menee. Mut siis jos olis kerrottu paremmin ne odotusarvot ja se.”

Työnkuvan muuttaminen poissaolon aikana nosti esiin myös kysymyksen, voiko siitä kieltäytyä.

”Sillon tosiaan vaihtu radikaalisti tehtävät eli toisin sanoen se joka mun paikalle oli palkattu niin jatko sitten siinä tehtävässään. En tiedä mitä ois tapahtunu jos oisin sanonut et ei tää mulle sovi.”

Työhön palaaminen toisella kerralla koettiin hieman helpommaksi

Koettiin, että työhön paluu toisella kerralla voi yleisesti ottaen olla helpompaa, koska se on jo koettu kerran aiemmin. Vastauksissa ilmenee kuitenkin myös, että ulkoisilla tekijöillä on suuri vaikutus asiaan. Esimerkiksi korona-aikana poissaololle jäätäessä sillä oli suuri merkitys, jäikö poissaololle juuri ennen koronaa (palaten etätyöhön) vai koronan aikana (jääden etätyöstä ja palaten hybridityöhön).

”Toisella kerralla oli helpompaa niinku varmasti monella. Toki palasin samaan paikkaan. Odotusarvo toki oli että pääsen takasin mukaan. Toisella kerralla oli nää etätyöjutut muuttunut ihan totaalisesti, niin se tietenkin siis myös oli outoa mutta toi toki myös helpotuksia.”

Kokonaiskuva työhön paluusta koettiin kuormittavana

Vastauksissa ilmeni, että paluu työhön koettiin kuormittavana. Henkistä kuormitusta lisäsi oman osaamisen kyseenalaistaminen sekä työn ja yksityiselämän yhdistäminen.

”Superkuormittavalta. No tietysti se epävarmuus siitä osaanks mä enää mitään. Sit mun alalla ja mun työtehtävissä se niinku alan ihmisten tuntemus on tosi isossa roolissa että osaa löytää ne oikeet tekijät niin se et osaaks enää löytää sellasia nykyhetken ihmisiä.”

”No tosi innokas oon tekemään töitä ja olin tosi halukas tekemään töitä, mutta samaan aikaan tosi ristiriitanen fiilis, koska sitten haluis olla kotona myös. Mut kyl mä aina tiesin et en mä kotiin haluu jäädä, mut se kahden tosi tärkeen asian kanssa balansoimisessa. Että sai siihen sellasen mielenrauhan ja se otti kyllä sen aikanas ennen ku tottu siihen työelämään.”

5 Kehitysehdotukset

Tutkimustuloksissa korostui pehmeiden arvojen tärkeys ja yksilön huomioiminen. Koettiin, että haluttiin pitää riittävää välimatkaa työhön, mutta haluttiin kuitenkin kokea työyhteisöön kuuluvuutta työkavereiden ja yrityksen asioiden saralla. Suurimpana pelkona nähtiin oman työnteon osaamisen heikkenemisen uhka. Tunne siitä, että olenko enää osaava ja arvostettu työntekijä. Myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta koettiin paineita ja uuden arjen as-
tussa kuvaan, kiitettiin työnantajaa joustamisen mahdollistamisesta. Digitalisoitumisen jat-
kuvan kehityksen myötä, koettiin myös haasteellisena pysyä mukana työvälineiden muutok-
sissa ja uusissa toimintamalleissa. Paluuperehdytyksen suunnitelmallisuutta löytyi paluun al-
kuvaiheessa ja koettiin, että oli tervetullut olo. Perehdytykset jäivät kuitenkin pääasiassa
käytännönasioiden varmistamiseen ja olivat kestoltaan lyhytaikaisia tai perehdyttäviltä kolle-
goilta ei ollut varattu riittävästi aikaa. Oman roolin ja tehtäväkuvan tarkentamista toivot-
tiin, vaikka työnkuva ei olisi radikaalisti muuttunut poissaolon aikana.

Vaikka paluukokemukset peräänkuuluttavatkin parempaa suunnitelmallisuutta palaajien pe-
rehdyttämiseen ja asioiden varmistamiseen, koettiin paluu kuitenkin pääasiassa työnantajan
osalta kohtalaisen onnistuneeksi.

Kehitysehdotuksena yritykselle X on tutkinta-aineistoon perustuen valittu neljä tärkeimmäksi
koettua asiaa, jotta tulevaisuudessa paluu työhön tapahtuisi onnistuneesti.

Yhteydenpito työntekijään yrityksessä tapahtuvien muutoksien tai työyhteisöä koskettavien
muutoksien osalta koettiin tärkeäksi. On myös äärimmäisen tärkeää muistaa kutsua työntekijä
työpaikan virkistystapahtumiin, jotta yhteys työkavereihin ja koko yritykseen säilyy. Suunnit-
telun tärkeys paluun osalta nousee merkittävään rooliin. Olipa kyseessä esimerkiksi työväli-
neiden valmiiksi hankkiminen tai työyhteisölle paluusta ilmoittaminen, on kaikki tämä työnte-
kijän huomioimista, mikä tuottaa iloa ja tervetulleen olon työntekijälle. Myös työyhteisölle
ilmoittaminen paluusta mahdollistaa heidän osallistumisensa vastaanottamiseen.

Aikaa on voinut vierähtää jo useampi vuosi, kun työntekijä on ollut työarjessa ja laitteet ja
toimintatavat ovat voineet muuttua hurjastikin. On siis tärkeää varmistaa millaisia järjestel-
miä ja ohjelmia mihinkin tarkoitukseen käytetään ja tarvittaessa varata aikaa myös näihin pe-
rehtymiseen.

Työntekijän tehtäväkuva on voinut muuttua poissaolon aikana tai ihmiset ja toimintatavat
ympärillä ovat luoneet vastaavan tunnelman. Tämän takia on äärimmäisen tärkeää kerrata
työntekijän kanssa mikä hänen tehtäväkuvansa on ja mitä häneltä odotetaan.

On myös hyvä huomioida, että onnistunut paluu ei ole ainoastaan työnantajasta kiinni, vaan vastuu on myös palaajalla. On oltava itse tavoitettavissa ja yhteydessä, olla valmis muutoksiin ja muuttumaan sekä antaa aikaa itselle ja toisille sopeutumiseen.

Kuviossa 4 kehitysehdotukset eriteltyinä yritykselle X, mitkä tutkimuksen tuloksien mukaan korostuivat tärkeimpinä asioina haastateltavien mukaan.

Yhteydenottoa työpaikalta olisi kaivattu yrityksessä tapahtuvien asioiden osalta, kuten yrityskaupat ja muut yrityksessä tapahtuvat isot muutokset. Myös työyhteisöön liittyvistä asioista olisi haluttu olla tietoisia.
OLE YHTEYDESSÄ TYÖNTEKIJÄÄN POISSAOLON AIKANA: Yrityksessä tapahtuvat muutokset, virkistyspäivät, työyhteisöä koskevat muutokset
Merkityksellisiksi asioiksi koettiin tiimin ja esihenkilön kanssa käydyt keskustelut. Tunne siitä, että asioita oli mietitty etukäteen, niin että palaajalle tuli tervetullut olo sekä huomioiminen poissaolossyyn osalta ja kiinnostuneisuus hyvinvoinnista saivat kiitosta.
SUUNNITTELE PALUU AJOISSA JA VARAA SIIHEN AIKAA ITSELTÄSI JA KOKO TIIMILTÄ
Haastatteluissa korostui kommunikointiin käytettävien työvälineiden käytön opastus. Koettiin, että ei osattu ottaa huomioon digitalisaation nopeaa etenemistä verrattuna poissaoloaikaan. Myös oman roolin ja tehtäväkuvan tarkennusta olisi toivottu.
VARMISTA PEREHDYTYKSESSÄ TYÖVÄLINEIDEN KÄYTÖN OSAAMINEN
KERTAA TEHTÄVÄNKUVA JA ODOTUKSET

Kuvio 5: Kehitysehdotukset yritykselle X

6 Kohdeyrityksen palaute

Kohdeyritykseltä saadun palautteen perusteella voidaan todeta, että tutkimustietoa voidaan hyödyntää yrityksessä tulevaisuudessa pitkältä poissaololta palaavien työntekijöiden kanssa. Yritys kokee saaneensa inhimillistä muistutusta pienten asioiden tärkeydestä, työntekijöiden omien kokemusten arvostuksesta sekä joukkoon kuulumisen tärkeydestä. Poissaoloajan arvos-taminen ja tietyn välimatkan pitäminen, mutta työntekijää silti unohtamatta.

Yritys kokee, että haastatteluvastauksia tai niistä tehtyjä johtopäätöksiä ei kuitenkaan voi täysin peilata yrityksen toimintaan, sillä vastaajissa oli myös muiden yritysten työntekijöitä.

Yritys kuvailee yhteistyötä suoraviivaiseksi, selkeäksi ja itsenäiseksi.

7 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön aihe oli itsessään jo mielenkiintoinen, mutta erityisen mielenkiin-toiseksi sen teki haastattelut ja niistä saatu materiaali. Omat ennakkokäsitykseni muuttuivat esimerkiksi siinä, että olin olettanut yrityksillä olevan paremmat valmiudet ja ymmärrys töi-hin palaavan vastaanottamiseen. Oli myös yllättävää, miten vahvassa roolissa pehmeät arvot koettiin, kuten kuulumisten kysyminen ja yrityksen juhliin kutsuminen.

Haastattelun vastauksissa korostuu myös vahvasti yksilölliset erot ihmisten välillä. Toinen ha-luaa päästä sisään projekteihin mahdollisimman nopeasti ja toinen kokee kaiken etenevän liian nopeasti. Onko siis varsinaisesti onnistunutta paluuta mahdollista edes tehdä työnanta-jan puolelta vain tietyllä tavalla vai määritteleekö jokainen yksilö itse omat tarpeensa ja suunnitellaanko paluu yksilön mukaan. Tässä tilanteessa eteen tulee tietenkin tasa-arvoasiat, sillä voidaanko toisen perehdytykseen budjetoida enemmän kuin toisen vai painaako vaaka-kupissa ennemmin onnistunut lopputulos ja siitä saatava sitoutunut ja tuottava työntekijä.

Haastattelun kysymykset muotoutuivat päässäni helposti ja halusin kysymysten keskittyvän vain tunteeseen ja kokemukseen poissaoloajasta sekä paluusta. En halunnut sekoittaa syitä tai taustoja ilmiölle, vaan täysin keskittyä vain tiettyyn rajattuun asiaan. Haastattelutilanteessa koin hyödyksi työhaastattelijan roolista saamaani kokemusta. Tätä samaa oppia käytin hyö-dyksi myös kysymysten asettelussa ja omassa tavassani luoda luottamuksellisen ja miellyttä-vän ympäristön haastattelutilanteeseen. Haastattelut onnistuivat hyvin ja olin tyytyväinen saatuun materiaaliin.

Haastavinta oli löytää tutkittua tietoa työhön palaavan haasteista sellaisesta näkökulmasta, että paluu ei tapahtuisi vain pitkän sairausloman jälkeen. Näissä tutkimuksissa monesti näkö-kulma jäi kapeaksi ja keskittyi vain siihen, kuinka välttää uudelleen kuormittumista sairauden

jälkeen tai tulisiko työnteke aloittaa kevennettynä. Koska halusin tutkia asiaa nimenomaan syystä riippumattoman poissaolon näkökulmasta, en voinut hyödyntää vastaavien tutkimuksien tuloksia.

Lähteet

Painetut

Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Vantaa: Hansaprint.

Kivistö, S. 2005. Paluu työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Komulainen, L. 2020. Valintojen vuodet. Helsinki: Avain.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Sähköiset

Castrillon, C. 13.3.2022. Forbes. How To Return to Work After a Career Break.

<https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2022/03/13/how-to-return-to-work-after-a-career-break/?sh=3f9fec3e75b5>

Hiillos, I. 3.9.2023. Helsingin Sanomat. Uusi hallitus lakkauttaa vuorotteluvapaan ja aikuiskoulutustuen - Ensi kevääälle odotetaan suurinta ruuhkaa. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009805987.html>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Gaudeamus.

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Gaudeamus.

Manka, M. & Manka M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. E-kirja. Alma Talent Oy.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Siikaneva, J. MIB. Näin palaat vanhempainvapaalta töihin sujuvasti - katso kuusi vinkkiä.

6.9.2018. <https://www.mothersinbusiness.fi/blog/2018/9/19/nin-palaat-vanhempainvaapaalta-tihin-sujuvasti-katso-kuusi-vinkki>

STM. Työhyvinvointi. Viitattu 12.11.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Terävä, H. 2017. Yle. Osa työpaikoista jättää oman onnensa nojaan pitkän perhevapaan jälkeen. Työhön perehdyttäminen. 31.8.2017. <https://yle.fi/a/3-9803879>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa. Viitattu 3.10.2023. <https://tem.fi/hoitovapaa>

Työterveyslaitos. Työn imu. Viitattu 13.1.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yrittäjät. Vapaat ja poissaolo. Viitattu 12.11.2023. <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyosuhde/vapaat-ja-poissaolot/>

YTK 2023a. Opintovapaa. Viitattu 25.10.2023. <https://ytk-yhdistys.fi/lakikaveri/tyosuhdetietous/muut-vapaat/opintovapaa>

YTK 2023b. Vuorotteluvapaa. Viitattu 25.10.2023. <https://ytk.fi/ohjeet-ja-tuki/tietopankki/vuorotteluvapaa>

Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2023, Työhyvinvointi.)	8
Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta (Rauramo 2008, 27).	10
Kuvio 3: Työhön palaajan haasteet (Kivistö 2005, 17).	13
Kuvio 4: Sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi ym. 2017, Aineistolähtöinen sisällönanalyysi). ..	15
Kuvio 5: Kehitysehdotukset yritykselle X.....	21

Liitteet

Liite 1: Haastattelurunko	28
---------------------------------	----

Liite 1: Haastattelurunko

Haastattelurunko

Taustatietoa

1. Kuinka useasti olet ollut poissa työelämästä pitkällä poissaololla (yli 6kk)?
2. Kuinka kauan olit pisimmillään poissa työelämästä yhtäjaksoisesti?

Poissaoloaika

3. Millaisista asioista sinuun oltiin yhteydessä poissaolosi aikana?
4. Ketkä olivat yhteydessä sinuun poissaolosi aikana?
5. Millaisista asioista olisit toivonut yhteydenottoa?
6. Millaisista asioista et olisi halunnut yhteydenottoa?

Työhön palaaminen

7. Millaisia asioita kanssasi käytiin läpi heti palattuasi?
8. Mitkä läpikäydyistä asioista koit merkityksellisiksi?
9. Millaisia asioita olisit toivonut käytävän läpi heti palattuasi?
10. Millä tavoin työhön palaamistasi tuettiin?
11. Millaista tukea olisit toivonut saavasi enemmän?
12. Mikäli työnkuvaasi oli muutettu, miten se vaikutti työhön palaamiseesi?
13. Jos olet ollut poissa useamman kerran yli 6 kuukauden mittaisella poissaololla, mitkä asiat tekivät työhön palaamisesta helpompaa tai haastavampaa?
14. Millaiselta työhön paluu tuntui kokonaisuutena?
15. Onko jotakin, mistä haluat kertoa lisää työhön paluusi liittyen?