

Haasteellinen töihin paluu perhevapaan jälkeen

Pihla Hämäläinen

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

2011



<p>Tekijä tai tekijät Pihla Hämäläinen</p>	<p>Ryhmätunnus IY05</p>
<p>Opinnäytetyön nimi Haasteellinen töihin paluu perhevapaan jälkeen</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 49 + 11</p>
<p>Ohjaajat Juha Sillanpää, Seppo Suominen</p>	
<p>Tutkimuksen tavoitteena on selvittää millaisia ovat perhevapaalta palaavan kohtaamat työelämän haasteet. Aihetta on lähestytty aikaisempien tutkimusten myötä esiin tulleiden hypoteesien kautta. Pääongelman ratkaisemiseksi selvitettiin alaongelmien kautta lainsäädäntöä ja psykologisia näkökulmia työyhteisön suhtautumisesta ja töihin palaajan omista tuntemuksista.</p> <p>Aihe on ajankohtainen päivittäin yksilötasolla, mutta nyt myös kansallisesti kun tuleva eduskunta käsittelee perhevapaaudistusta.</p> <p>Tutkimus tehtiin Vauva-lehden toimeksiantona. Tutkimustyyppi on kvantitatiivinen kyselytutkimus, minkä aineisto on analysoitu PASW for Windows-ohjelmalla. Tutkimuksen aihe on kirjoittajalle henkilökohtainen, mikä vaikutti anonyymin kyselytutkimuksen valintaan tutkimusmenetelmänä.</p> <p>Kysely suoritettiin 25.3.–6.4.2011 välisenä aikana Vauva-lehden kotisivuille sijoitetun saateen ja linkin avulla. Tutkimukseen vastasi 50 henkilöä.</p> <p>Tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan vastaajat kokevat työyhteisön suhtautuvan perhevapaisiin myönteisesti. Työhön paluuta eniten helpottavaksi tekijäksi nousi motivaatio, työhön paluuta eniten vaikeutti päivähoidon järjestäminen. Perhevapaan ei koettu vaikuttavan urakehitykseen tai ammattitaitoon. Suurinta osaa vastanneista ei perehdytetty perhevapaalta palattua.</p> <p>Tutkimuksen määrällisesti pienen aineiston vuoksi analyysit ja tulkinnat jäivät valitettavan kapea-alaisiksi.</p>	
<p>Asiasanat Töihin paluu, perhevapaat, työyhteisö</p>	

Business Administration and Economics

<p>Authors Pihla Hämäläinen</p>	<p>Group or year of entry IY05</p>
<p>The title of thesis Challenging Return to Work after Maternity Leave</p>	<p>Number of pages and appendices 49 + 11</p>
<p>Supervisor(s) Juha Sillanpää, Seppo Suominen</p>	
<p>The objective of the study was to examine, what kind of challenges, a person who returns to work from maternity leave, faces. The topic is approached from the hypothesis which earlier researches have pointed out. In order to solve the main problem, the subproblems explore the legislation and psychological perspectives about the respondents' own feelings when returning to work and the work community's attitudes related to the matter.</p> <p>The study was made as an assignment for Vauva magazine. The study is a quantitative inquiry-based study. The material was analyzed with the help of PASW for Windows statistics software. The topic of the study is personal for the writer which had an effect on the fact that an anonymous inquiry was chosen as research method.</p> <p>The inquiry was executed during 25.3.-6.4.2011 with a link and a covering letter was placed on the homepage of Vauva magazine. Totally 50 persons answered to the inquiry.</p> <p>The results of the study showed that the respondents felt that the work community looks positively to maternity leave. The factor which most helped in returning back to work process was respondents own motivation. Arranging the children day care complicated the return most. The respondents felt that maternity leave did not affect to their career progress or their professional skills. Most of the respondents were not familiarized with tasks when they returned to work after maternity leave.</p> <p>Unfortunately the analysis and interpretation remain narrow because of the quantitatively small material.</p>	
<p>Key words return to work, maternity grant, work community</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Käytettyjä käsitteitä	3
1.2	Työn rakenne	3
2	Perhevapaat työnantajan näkökulmasta	6
2.1	Työnantajan velvollisuudet työsopimuslain mukaan	6
2.2	Perhevapaiden aiheuttamat kustannukset työnantajalle	8
2.3	Työn ja perheen yhteensovittaminen tasa-arvolain näkökulmasta	10
3	Roolimallit ja hallintateoria	12
3.1	Työn ja perheen yhteensovittamisen mallit	12
3.2	Yksilöiden roolit	14
4	Tuen tarve	16
4.1	Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	17
4.2	Työyhteisön suhtautuminen.....	18
4.3	Osaamisen päivittäminen töihin palatessa	20
5	Tutkimusmenetelmät	23
5.1	Toimeksiantajana Vauva-lehti.....	24
5.2	Tutkimuksen käytännön toteutus.....	25
5.2.1	Hypoteesien asettaminen.....	26
5.2.2	Kyselylomake	27
5.2.3	Lomakkeen testaus	28
5.3	Käytetyt analysointimenetelmät.....	28
6	Tutkimustulokset.....	30
6.1	Taustamuuttajat.....	31
6.2	Töihin paluun tarkastelu työnantajan näkökulmasta	32
6.2.1	Perehdyttäminen töihin palatessa	34
6.2.2	Työyhteisön suhtautuminen.....	35
6.3	Omat tuntemukset töihin paluusta	36
6.4	Tuen tarve	39
7	Johtopäätökset.....	41
7.1	Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	41

7.2 Reliabiliteetti.....	42
7.3 Validiteetti	43
7.4 Kehitysehdotukset ja jatkotutkimukset	44
Lähteet.....	46
Liitteet.....	49
Liite 1. Opinnäytetyön aikataulu	49
Liite 2. Kyselyn saate	50
Liite 3: Vauva-lehden lukijaprofiili.....	51
Liite 4. Ilmoitukset suomi24.fi-sivulla ja Mtv3 Meidän perhe-sivulla	52
Liite 5. Merkitsevyydesteistä	53
Liite 6. Ristiintaulukoita	54
Liite 7. Kyselylomake.....	56

1 Johdanto

”Sirkka tässä, soitan ilmoittaakseni, että meidän Kalle on valitettavasti kuumeessa ja jään hoitamaan häntä loppuviikoksi.” Selvä, nähdään ensi viikolla, parannelkaahan! Viikkoa myöhemmin saan jälleen puhelun: ”Sirkka tässä hei, kuule nyt meidän Kaisa on sairaana ja mies ei valitettavasti pääse lasta hoitamaan, joudun jäämään kotiin.” Kiva kun ilmoitit, kyllä täällä pärjätään, vastaan ja katson pöydälläni kasvanutta työpinoa. Ja taas viikkoa myöhemmin soi puhelin: ”Sirkka tässä, nyt se tarttui sitten minuunkin, täältä sängyn pohjalta soittelen.” Kasvava ärtymys lisääntyvää työmäärää kohtaan ja yritän hymyillen vastata paranemisia puhelimeen. Tämä on muistikuvani työurani alkuajoilta, ajalta ennen perheenisäystä, kun perheellinen työkaverini soitteli sairauspäivistään. Muistan, kuinka tilanne ärsytti minua. Kun sitten tein paluuta työelämään esikoiseni jälkeen, muistui tilanne mieleeni ja ajattelin, että nyt työpaikallani varmasti joku ajattelee samoin minusta, samoin kuin minä aikoinani ajattelin toisesta perheenäidistä.

Palasin itse töihin heti vanhempainvapaan jälkeen, lapsen ollessa 11 kuukautta. Istuin työpisteelläni, katsoin ruutua ja katsoin näppäimistöä. Tiesin, mitä minun pitää tehdä, mutta en saanut mitään toteutettua. Ajatukset harhailivat kodin, työpaikan ja päiväkodin välillä. Näistä tuntemuksista syntyi aihe tutkimukselleni. Tuntevatko muutkin perhevapaalta palanneet työelämän haasteellisemmaksi? Mitkä asiat paluuseen vaikuttavat ja minkälainen rooli työyhteisöllä on?

Tutkimuksen pääongelma on, millaisia haasteita perhevapaalta töihin palaava työntekijä kohtaa? Pääongelman selvittämiseksi tutkimuksessa esitettiin seuraavat alaongelmat:

Alaongelma1 (A1): Mitkä ovat työnantajan laissa säädettyt velvollisuudet perhevapaalta palaavaa kohtaan?

Alaongelma2 (A2): Mitkä asiat vaikuttavat töihin paluuseen?

Alaongelma3 (A3): Millainen on työyhteisön ja sijaisten rooli perhevapaalta palaavaa kohtaan?

Alaongelma4 (A4): Tarvitseeko perhevapaalta palaava tukea ja mihin asioihin tukea toivotaan?

Alaongelma5 (A5): Millaisia tuntemuksia töihin paluu vastaajissa herätti?

Tutkimusongelma on tarkistettu peittomatriisin avulla seuraavasti. Kysymykset yhdestä viiteen ovat taustakysymyksiä.

Taulukko1: Peittomatriisi

Lomakkeen kysymys	PO	A1	A2	A3	A4	A5
kys01	x					
kys02	x					
kys03	x					
kys04	x					
kys05	x					x
kys06	x	x				
kys07	x	x			x	
kys08	x	x		x	x	
kys09	x			x		
kys10	x			x		
kys11	x			x		
kys12	x		x	x	x	
kys13	x		x		x	x
kys14	x		x		x	x
kys15	x			x		
kys16	x			x		x
kys17	x	x		x		
kys18	x	x			x	
kys19	x	x			x	

Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu usein. Muun muassa Tuula Piensoho, Minna Salmi ja Johanna Lammi-Tastula ovat toteuttaneet tutkimuksia koskien perhevapaita, työelämän tasa-arvoa ja arjen asioiden yhteensovittamista. Aihe on yksityiselle ihmiselle käytännöntasolla koko ajan ajankohtainen, mutta tällä hetkellä aihe puhuttelee myös julkisuudessa. Perhevapaisiin esitetyt uudistukset tulevat päätettäväksi seuraavalle hallitukselle ja perhe on aina tärkeä aihe vaaleissa, niin myös tänä keväänä. Tässä työssä aihetta on tutkittu aiempien tutkimusten esiin tuomien hypoteesien avulla. Menetelmänä käytetyssä kyselytutkimuksessa, Likertin asteikoissa ja monivalintakysymyksissä esitetyt väitteet perustuvat aiempiin tutkimuksiin, joissa on esimerkiksi saatu selville, että osa kaipaa tukea arjen ja työelämän yhteensovittamisessa. Näitä vastauksia on tarkennettu monivalintakysymyksillä, joissa on esitetty hypoteeseina yleisimmät tuentarpeen kohteet.

1.1 Käytettyjä käsitteitä

Perhevapaalla tarkoitetaan työsopimuslaisissa määriteltyjä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata sekä näitä mahdollisesti seuraavaa hoitovapaata tai osittaista hoitovapaata. Työ- ja elinkeinoministeriön selvitys perhevapaista on lyhyesti seuraava: äitiysvapaa: 105 arkipäivää (myös lauantai on arkipäivä), isyysvapaa: 1-18 arkipäivää äitiys- tai vanhempainrahakaudella ja isäkuukausi: jos isä käyttää koko- tai osa-aikaisen vanhempainvapaan kaksi viimeistä viikkoa, hänellä on oikeus saada lisäksi 1-24 päivärahopäivää. Kokoaikainen tai osittainen vanhempainvapaa: 158 arkipäivää äitiysrahakauden päättymisestä, kokoaikainen hoitovapaa: alle 3-vuotiaan lapsen hoitamiseksi, osittainen hoitovapaa koulun toisen lukuvuoden (heinäkuu) loppuun; pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä kolmannen lukuvuoden loppuun ja vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen 18 vuoden ikään saakka, tilapäinen hoitovapaa: 1-4 työpäivää alle 10-vuotiaan, äkillisesti sairastuneen lapsenhoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi, tilapäinen poissaolo-oikeus pakottavasta perhesyystä: perheenjäsenen tai muun lähiomaisen hoitamiseksi, jos sairaudesta tai onnettomuudesta johtuva pakottava perhesyy sitä välttämättä edellyttää. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2010.)

Perhevapaita voivat käyttää lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat isä ja äiti. Työntekijä voi jäädä hoitamaan omaa ja adoptiolasta sekä muuta hänen kanssaan samassa taloudessa asuvaa lasta. Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on myös lapsen ns. etävanhemmalla. Rekisteröidyssä parisuhteessa elävällä lapsen vanhemman puolisoilla on oikeus vanhempainlomaan, jos lapsi on syntynyt tai toinen puoliso on adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen suhteen rekisteröinnin jälkeen. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2010.)

1.2 Työn rakenne

Työn viitekehys rakentuu perhevapaita koskevista seikoista sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Työnantajan näkökulmaa tuodaan esiin luvussa kaksi. Siinä käsitellään perhevapaita koskevaa, työnantajaa velvoittavaa lainsäädäntöä, perhevapaiden aiheuttamia kustannuksia ja perhevapaiden vaikutusta työyhteisöön. Luvun kaksi tarkoitus on esitellä konkreettisesti niitä sosiaalipoliittisia raameja ja olemassa olevia käsityksiä, jotka perhevapaan pitäjää koskettavat ja joilla on vaikutusta siihen, miten henkilö perhevapaansa viettää, miten ja milloin vapaalta töihin palaa. Luvussa kolme esitellään aiheeseen liittyviä psykologisia roolikäsitteitä ja hallintateoriaa. Se pohjustaa

viitekehyksen viimeistä lukua neljä, jossa asiaa käsitellään työntekijän näkökulmasta ja katsontakulma kääntyy subjektista ulospäin. Miltä asiat tuntuvat, millaisia kokemukset ovat ja mitkä asiat tuntemuksiin vaikuttavat. Asiaan pureudutaan enemmän psykologisesta näkökulmasta. Työntekijää käsittelevää viitekehystä on jouduttu rajaamaan paljon. Aihetta voisi lähestyä monesta eri näkökulmalta. Erityisesti työn ja perheen yhteensovittamista rajattiin niin, että esille tuotiin aiheeseen liittyviä yleisempiä seikkoja, mutta niitä ei tässä työssä syvennetä. Työntekijän mahdollisuuksia käyttää työaikajoustoja ja muita työnantajan tarjoamia perheystävällisiä toimia ei tässä käsitellä kuin toteamalla niiden olemassaolo.

Tutkimus toteutettiin Vauva-lehden toimeksiantona ajalla 25.3-6.4.2011. Kyselyyn vastasi 50 henkilöä, mikä oli juuri ja juuri alustavan tutkimussuunnitelman mukainen määrä. Määrän vähäisyys oli kuitenkin yllättävä ja aineiston pienuutta onkin analysoitu tarkemmin tutkimusta esittelevässä luvussa. Kyselyyn vastanneiden määrä vaikeutti aineiston analyysiä ja jotkin tulkinnoista jäivät kapea-alaisiksi. Tutkimustulokset kuitenkin osoittavat samansuuntaisia tulkintoja kuin perhevapaista aiemmin tehdyt tutkimukset.

Perhevapaat ovat aiheena ajankohtainen monestakin syystä. Ennen kaikkea aihe koskettaa yksilötasolla useaa kymmentätuhatta vanhempaa vuosittain ja määrä on syntyvyyslukujen mukaan vaan kasvava. Aihe on sosiaalipoliittisesti ajankohtainen, sillä perhevapaajärjestelmän uudistuksesta on annettu esitys, jota tuleva eduskunta tulee kaudellaan käsittelemään. Uudistuksen tavoite tuo erinomaisesti esille niitä muita tahoja, joita perhevapaat yksilön lisäksi koskettaa. Työnantajat ja erilaiset toimialat kaipaavat perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakautumista sukupuolten kesken. Toivon työn osaltaan nostavan esille aihetta, josta on mielestäni puhuttu liian vähän ja mikä ansaitsee tulla kuulluksi ja nähdyksi. Toivon työn hyödyttävän toimeksiantajaa kuvaamalla viitekehyksen kautta olemassa olevia vaikuttavuustekijöitä sekä antavan ajattelun aihetta tarkastelemalla asiaa erilaisista näkökulmista.

Olen pyrkinyt kokoamaan työn niin, että se koko pituudeltaan vastaisi kysymyksiin mitkä asiat perhevapaalta töihin palaavaa koskevat. Toivon työstä löytyvän ohjeita niin esimiehille ja työnantajille, jotka työssään ovat vastuussa töihin palaavan vastaanottamisesta tai esimerkiksi työsopimuksellisista asioista. Työ antaa ajattelun aihetta perheva-

paita viettävien työkavereille ja työyhteisöille, mutta perhevapaalta palaaville työssä on määrällisesti eniten tietoa. Keskeisimpänä toivoisin kuitenkin välittyvän viestin, että tilanne on tuttu monille ja että omalla suhtautumisellaan pääsee jo valtavan pitkälle huolimatta kaikista eteen tulevista haasteista.

2 Perhevapaat työnantajan näkökulmasta

Perhevapaalla tarkoitetaan työsopimuslaissa määriteltyjä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata sekä näitä mahdollisesti seuraavaa hoitovapaata tai osittaista hoitovapaata. Työnantajan velvollisuuksia perhevapaita käyttäviä työntekijöitä kohtaan määritellään muun muassa työsopimuslaissa ja tasa-arvolaisissa. Niissä molemmissa sävy on työntekijää suojeleva ja työnantajaa hyvin selvästi velvoittava. Työyhteisön perhevapaat sallivaa suhtautumista pyritään edistämään myös lakien kautta.

Työnantajia perhevapaat koskettavat muun muassa niiden aiheuttamien kustannusten ja vaivan kautta. Ylimääräistä työtä tuottaa muun muassa sijaisten rekrytointi ja perehdyttäminen. ”Kun lapset ennen syntyivät yhdeksän kuukautta häistä, syntyvät he nyt yhdeksän kuukautta työsuhteen vakinaistamisesta”, toteaa artikkelissaan Esa Suominen, SDP:n poliittisen osaston päällikkö. Artikkelissa esitetään miten perhevapaiden tasaisempi jako voisi itse asiassa olla nuorta naista suosivaa. Työnantajan silmissä nuori mies ja nuori nainen koettaisiin yhtä lailla uhaksi tai mahdollisuudeksi rekrytointipäätöksissä, kun koko perhevapaan kesto ei nojautuisi aina naiseen. (Suominen 2009). Perhevapaiden suoria kustannuksia korvataan nykyään työnantajille melko kattavasti, mutta epäsuorat kustannukset ja lastenhoidosta johtuvat poissaolot koetaan edelleen varsin ongelmallisina. Niin kauan kuin äidit käyttävät valtaosan perhevapaista, tämä ongelmallisuus liitetään työelämässä nimenomaan naisiin. Jos miehet käyttäisivät merkittävän osan perhevapaista, myös naisten työmarkkina-asema paranisi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 54.)

2.1 Työnantajan velvollisuudet työsopimuslain mukaan

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 4 luvun 9 § mukaisesti ”perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja, jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä”. Työnantaja ei saa paluusuojan vuoksi palkata uusia työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita perhevapaalla ollut työntekijä on tehnyt. Työnantajan on turvattava perhevapaalla olevan paluuoikeus ja käytettävä sijaisia ja määräaikaista työntekijöitä tämän tehtävissä siinä tapauksessa, että työvoimaa tarvitaan perhevapaan aikana. Sijaisiin näh-

den perhevapaalla olevalla työntekijällä on etuoikeus entiseen työhönsä. Jos työnantaja rikkoo perhevapaalta palaavan työntekijän oikeutta palata aikaisempaan työhönsä, saattaa työnantaja syyllistyä sukupuoleen perustuvaan syrjintään. (Kuusivaara, 2008.) Työntekijää ei saa irtisanoa raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että hän on ilmoittanut käyttävänsä perhevapaita tai on perhevapaalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2010).

Työntekijällä on oikeus palata perhevapaalta aikaisempaan työhön entisin ehdoin. Mitä jos aikaisempaa työtä ei enää ole olemassa? Kuten aiemmin todettiin, lain mukaan työnantaja on velvollinen tarjoamaan muuta työsopimuksen mukaista työtä. Esimiehen työsuhdeoppaassa (Meincke & Vanhala-Harmanen 2006, 107) neuvotaan tällaisissa tilanteissa kiinnittämään huomiota aikaisemman työn sisällön lisäksi työntekijän koulutukseen ja kokemukseen. Työntekijän omat työnsisältötoiveetkin ovat mahdollisesti vapaan aikana muuttuneet, samoin työaikatoiveet. Mikäli yrityksessä on ajaututtu tilanteeseen, jossa työntekijän aiempaa työtehtävää ei enää ole eikä muuta vastaavaa työtä ole yksinkertaisesti tarjolla, tällöin ”irtisanomis- ja lomautusoikeus määräytyvät työsopimuslain yleisten työsopimuksen irtisanomista ja lomauttamista sekä niihin liittyvää koulutus- ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskevien säännösten mukaan” (Meincke & Vanhala-Harmanen 2006, 107). Pitkään jatkuneen perhevapaan aikana työntekijän ammattitaito saattaa heikentyä alan kehityksen vuoksi. Tällaisissa tapauksissa työnantajalla on velvollisuus antaa koulutusta perhevapaalta palaavalle työntekijälle. (Kuusivaara, 2008). Valitettavan usein koulutusvelvollisuus jää työnantajan taholta täyttämättä ja työhön paluun perehdytyksestä huolehtii työntekijä itse tai työtoverit. Niemisen mukaan (2003, 117) ongelma nimenomaan onkin se, että työnantaja pyrkii siirtämään perhevapaalla olleen henkilön muihin tehtäviin.

Työ- ja elinkeinoministeriön tilaaman, perhevapaita koskevan tutkimuksen mukaan, työelämän kiivas tahti ilmeneekin juuri siinä, miten moni perhevapaalta palaava palaa muuttuneeseen työyhteisöön tai muuttuneisiin työtehtäviin (Salmi ym. 2009, 67). Kun paluu vanhaan työtehtävään voidaan kokea haasteellisena, on uuden työnkuvan opettelu arjen järjestämisen ohella työteliästä. Aihetta käsitellään luvussa neljä.

2.2 Perhevapaiden aiheuttamat kustannukset työnantajalle

Harva tietää tarkkaan mikä on työnantajan kärsimä kustannus perhevapaista. Vuoden 2007 alusta tulivat voimaan työnantajia koskevat vanhempainrahauudistukset. Jo tätä ennen Kela korvasi työnantajalle työntekijän palkkakustannuksia, mutta uudistuksen myötä korvauksia parannettiin edelleen. Perhevapaiden aikana kertyvien vuosilomien työnantajalle aiheuttamien kustannusten kompensatiota korotettiin kattamaan palkan lisäksi lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut. Sairasvakuutus korvaa työnantajalle vuosiloma-ajan palkka sekä lakisääteiset työnantajamaksut kokonaisuudessaan. (Antola, Parnila & Skurnik-Järvinen 2006, 54.) Yksittäiselle työnantajalle aiheutuvat palkkakustannukset alentuivat uudistuksen myötä korvausten noustessa. Aiemmin palkan kokonaiskustannuksista korvattiin 65 %, nyt noin 78 %. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2008, 17).

Konkreettisimmalta tuntuvien palkkakustannusten lisäksi perhevapaat aiheuttavat työnantajalle välillisiä kuluja. Sijaisen hankkiminen ja perehdyttäminen, töiden mahdollinen uudelleen organisointi, avainhenkilöiden poissaolo, vapaalta palaavan perehdyttäminen ja näiden aiheuttama työyhteisön kuormittuminen ovat esimerkkejä epäsuorista kustannuksista. Onneksi joissakin yrityksissä asia on osattu kääntää positiiviseksi ja perhevapaita on pidetty mahdollisuutena esimerkiksi työkiertoon ja uusien asioiden oppimiseen. Perhevapaututkimuksessa nostettiin esille, että perhevapaista johtuvat poissaolot kuvataan positiivisiksi, joita ei ole mahdollista vähentää ja, että todellinen ongelma piilee muista syistä johtuvissa poissaoloissa, kuten ”pinnauksessa”, työpaikkakiusaamisessa, alkoholin käytössä. (Salmi ym. 2009, 93.)

Julkisuudessa on keskusteltu tasaisin väliajoin siitä, miten epätasaisesti perhevapaiden aiheuttamat kustannukset työmarkkinoilla jakautuvat. Naisvaltaiset alat kantavat kustannuksista koko ajan suurempaa rahallista että toiminnallista taakkaa. Isyysvapaiden käyttöä on aktiivisesti yritetty lisätä ja siinä on hyvin onnistuttukin. Viimeisimpänä uudistuksena mainittakoon isyyskuukauden pidentäminen kestämään aiemman kuukauden sijaan nyt kuusi viikkoa. Vaikka pieniä askelia perhevapaiden tasapuolisempaan käyttöön on otettu, on valtaosa lastenhoidosta edelleen naisten vastuulla ja sitä myötä naisvaltaisten alojen kustannettava. Yle uutisoi 14.4.2011 paljon verkkokeskustelua herättäneen uutisen, jonka mukaan yrityksille koituvia äitiyslomien kuluja liioitellaan. Uutisoinnin mukaan äitiysloma maksaa työnantajalle vähemmän kuin yrityksen maksamat

luontoisedut tai työpaikkakoulutus. Lapsenteko maksaa työnantajalle työvoimakuluista mitattuna noin 0,1 - 0,3 prosenttia. (Alamettälä 14.4.2011.) Suomen Yrittäjien vastasivat uutisointiin muistuttamalla, että EK ja Kela ovat selvittäneet muistiossa vanhemmuuden työnantajille aiheutuvia kustannuksia. Laskelman mukaan pelkästään äitiysvapaan kustannuksista 32 prosenttia jää työnantajan maksettavaksi. Lisäksi yrittäjät laskevat työnantajan kustannuksiin mukaan edellisessäkin kappaleessa mainitut työntekijän poissaolon järjestelyistä aiheutuvat kustannukset, kuten sijaiset ja myöhemmin lapsen sairauden hoitoajan palkkakulut. Kun nämä lisätään kuluihin, maksaa työnantaja yrittäjien mielestä vanhemmuuden kustannuksista selvästi yli puolet. (Yle Uutiset 14.4.2011.)

Sosiaali- ja terveysministeriö toteutti perhevapaakampanjan vuosina 2007–2008. Kampanjan loppuraportissa esiteltyjen tutkimustulosten mukaan kolmanneksi suurin syy siihen, miksi miehet eivät käytä aktiivisemmin perhevapaitaan on se, etteivät äidit niin anna tehdä. Käytännön tilanne on usein sellainen että lastenhoidollisista syistä äidin on helpompi jäädä kotiin lasta hoitamaan. Keskeisin syy siihen, että isät eivät käytä perhevapaitaan oli tutkimuksen mukaan taloudellisuus. Useassa perheessä miehen tulot ovat naista paremmat, jolloin taloudellinen vaikutus miehen kotiin jäämisellä on merkittävä, lisäksi vanhempainvapaasta saatavaa korvausta pidettiin tutkimuksen mukaan riittämättömänä. Toiseksi yleisin syy vanhempainvapaan käyttämättä jättämiseen oli se, että miehet katsoivat sen vaikuttavan haitallisesti työuraan tai työtehtävien hoitoon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 23–24).

Valtio siis korvaa työnantajille melko kattavasti perhevapaista aiheutuvat palkkakustannuksista aiheutuvat kulut, mutta yleinen käsitys on, että työnantajille jäävät kustannukset ovat suuret. Se selittynee välillisten kustannusten olemassa ololla ja perhevapaiden aiheuttamalla lisätyöllä. Tällä lienee vaikutusta suhtautumiseen perhevapaita kohtaan niin työnantajapuolella kuin työyhteisöissäkin. Turpeisen ja Toivaisen (2008, 63) tekemässä tutkimuksessa haastatteluissa oli tullut esille, kuinka taloudelliseen kannattavuuteen pyrittäessä on ”ymmärrettävää”, jos organisaatiot suhtautuvat kielteisesti perheellisten työntekijöiden työaikajoustotarpeisiin tai poissaoloihin. Työyhteisön suhtautumista perhevapaisiin tarkastellaan lähemmin luvuissa 4.2 ja 6.1.2.

2.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen tasa-arvolain näkökulmasta

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Tasa-arvolain (15.4.2005/232) 6§:n 2 momentin 3 kohdan mukaan ”työnantajan tulee kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista.” Nieminen on kirjassaan *Perhevapaat* (2009, 146) avannut lakitekstiä. Työoloilla tarkoitetaan tässä tapauksessa fyysistä työympäristöä. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista helpottavia työkaluja ovat muun muassa joustavat työaika- ja vuosilomajärjestelyt sekä etätyömahdollisuudet. Työnantajan vastuulla on myös suunnitelmallisesti edistää sitä, että miehet käyttävät heille kuuluvan oikeuden perhevapaisiin.

Tasa-arvolain luoma työnantajavelvoite on varsin yksiselitteinen, mutta ei ilmeisesti kuitenkaan riittävä. Moni työpaikka pyörii minimimiehityksellä, jolloin erilaiset perhevapaalta palanneen työajan lyhennykset vaikuttavat työyhteisön muihin jäseniin työ määrää kuormittavasti. Työyhteisön suhtautuminen voi vaikuttaa työntekijään niin, että hän jättää työaikajoustot käyttämättä. Etätyömahdollisuus on nykyisin suhteellisen helppo järjestää, mutta sen käytössä tulee olla tarkka. Etätyömahdollisuus ja työntekijän tavoitettavuus sen kautta kasvaa lähes kokoaikaiseksi. Sillä voi olla negatiivinen vaikutus jaksamiseen ja sitä kautta edesauttaa työuupumiseen sairastumista. Niemisen mukaan (2009, 147) työnantaja, joka säännöllisesti työllistää yli 30 henkilöä voi määrittää tasa-arvolain toteutumista työpaikalle laadittavassa tasa-arvosuunnitelmassa. Suunnitelmassa voidaan esitellä edellä mainittujen työaikajoustojen lisäksi pyrkimys työyhteisön asenteiden muokkaamisesta sallivimmiksi perhevapaita käyttäviä kohtaan.

Rönkä, Kinnunen ja Sallinen kirjoittavat artikkelissaan *Vanhempien työ ja lasten hyvinvointi perinteisistä työn ja perheen yhteensovittamiskeinoista*. Niitä ovat heidän mukaansa muun muassa perhevapaajärjestelmä, päivähoitojärjestelyt ja työaikajärjestelyt. Lisäksi keskeiseksi nousee työelämän laadun kehittäminen. Koska kokemukset siirtyvät elämän alueelta toiselle, voidaan väittää, että kehittämällä työelämää vaikutetaan positiivisesti myös perheen hyvinvointiin. Hyvinvointia edistävän työn yhdeksi avainominaisuudeksi esitetään usein työn itsenäisyyttä ja hyviä vaikutusmahdollisuuksia. Tällainen työ on osoittautunut vanhemmuutta tukevaksi. (Takala 2005, 181).

Yksi pienten lasten perheitä koskettava asia ovat lapsen sairastamiset ja niistä aiheutuvat poissaolot. Kirjoittamattomia mielipiteitä tästä aiheesta pyörii työpaikoilla. Yleisesti voidaan ajatella tämän olevan jopa yksi syy, miksi pienten lasten äiti ei välttämättä työllisty. Työnantaja ei halua vastata toistuvista sairauspoissaoloista. Työnantajan asemaa on tältäkin osin pyritty helpottamaan. Työnantaja voi tuloverolain 69§ mukaan tilapäisesti järjestää verovapaan hoidon työntekijän sairaalle lapselle. Verovapaus edellyttää, että työntekijällä olisi ollut oikeus jäädä kotiin hoitamaan sairasta lastaan täysin palkka-eduin. Tilapäisenä pidetään enintään neljän päivän pituista hoitoa. (Antola ym. 2006, 34.)

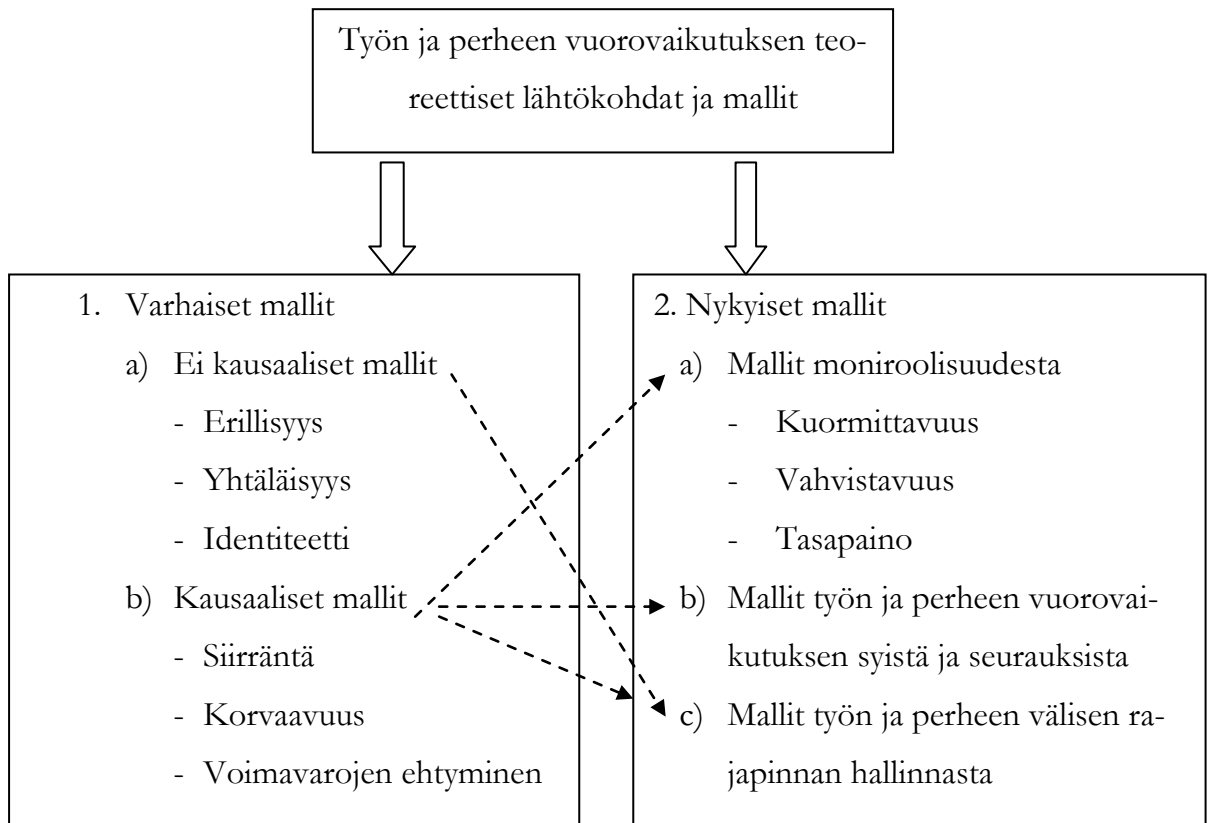
Nykyinen perhevapaajärjestelmä ei kaikilta osin tue tasa-arvonäkökulmaa. Kelan johtavan tutkijan Anita Haatala mukaan julkinen keskustelu työnantajille kalliiksi tulevista nuorista naisista näkyy määräaikaisten työsuhteiden yleistymisenä. ”Tästä on puhuttu niin kauan aikaa, että määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet. Nuoria naisia ei palkata kuin määräaikaisiin työsuhteisiin, kyllä se ehdottomasti heijastuu.” (Ala-Mettälä, 14.4.2011.) Perhevapaisiin liittyvät kustannukset ja työstä poissaoloon liittyvä tehtävien uudelleen organisoinnin tarve heijastuu naistentyönsaantimahdollisuuksiin, urakehitykseen ja palkkakehitykseen. Naisten palkat ovat keskimäärin 81 prosenttia miesten palkoista. Perhevapaalla olevan naisen palkka jää jälkeen työssä olevien naisten palkoista sitä pidemmäksi ajaksi, mitä kauemmin nainen on ollut perhevapaalla. Tämä vaikuttaa myös naisen tuleviin eläkkeisiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011,54.)

3 Roolimallit ja hallintateoria

Ymmärtääkseen laajemmin syitä, miksi joku kokee perhevapaalta paluun haasteellisempänä kuin toinen, on syytä avata teoriaa ihmisten psykologisista rooleista ja työn ja perheen yhteensovittamisen malleista. Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu psykologisista ja sosiologisista lähtökohdista. Näkökulma tutkimuksessa oli pitkään kielteinen ja olemassa olevia ristiriitoja ja yhteensovittamisen vaikeuksia on korostettu. Viimeisimmissä tutkimuksissa näkökulma on ollut laaja-alaisemmin positiivinen. Useilla elämänalueilla toimimisen eli niin kutsutun moniroolisuuden on huomattu kiinnittävän ihmisen monipuolisesti sosiaaliseen ympäristöönsä ja siten lisäävän käytettävissä olevia voimavaroja, taitoja, tietoja sekä mahdollisuuksia. Työ ja perhe voivat siis tukea toisiaan, kun yhdellä elämänalueella (työssä) hankitut voimavarat auttavat muissa rooleissa. Suomessa työn ja perheen positiivisen vuorovaikutuksen tutkimusta on tehty lähinnä työpsykologien piirissä ja melko vähän suomen kielellä. Työn ja perheen myönteisen suhteen mittareista osa painottaa psykososiaalisia vaikutuksia kuten asenteiden ja hyvän mielen siirtymistä työstä perhe-elämään ja päinvastoin. Osa mittareista taas pyrkii kattamaan mahdollisimman laajasti erilaisia psyykkisiä ja konkreettisia taitojen siirtymiä. (Hartikainen 2010, 291,295.)

3.1 Työn ja perheen yhteensovittamisen mallit

Työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen lähtökohdat ja teoriat voidaan jakaa varhaisiin ja nykyisiin malleihin. Varhaisia malleja on kahdenlaisia, ei-kausalisia ja kausalisia. Nykyisiin malleihin puolestaan kuuluvat teoriat moniroolisuudesta, työn ja perheen vuorovaikutuksen syistä ja seurauksista sekä työn ja perheen välisen rajanhallinnasta (kuvio 1). (Rantanen & Kinnunen, teoksessa Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 230.)



Kuvio 1. Teoriat työn ja perheen vuorovaikutuksesta ja varhaisten mallien sisältäminen nykyisiin malleihin (Rantanen & Kinnunen, teoksessa Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 230.)

Kirjassa Työ leipälajina Johanna Rantanen ja Ulla Kinnunen esittelevät kuusi erilaista mallia perheen ja työn yhteensovittamisesta. Kehittynein niistä on malli työn ja perheen välisen rajapinnan hallinnasta. Teoria paneutuu kysymykseen siitä, miten työ- ja perhe-roolien ominaisuuksien yhdistelmä vaikuttaa yksilön kykyyn ja mahdollisuuksiin hallita työn ja perheen yhteensovittaminen. Rooleihin paneudutaan seuraavassa luvussa. Rajanhallintaa koskevan teorian mukaan kokemukset ovat aina yksilöllisiä ja korostavat yksilön aktiivista roolia työn ja perheen välisen rajan hallinnassa. Teoriaa kutsutaankin hallintateoriaksi. (Rantanen & Kinnunen, teoksessa Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 248.)

Rajanhallinnalla tarkoitetaan niitä strategioita, periaatteita ja käytäntöjä, joita yksilö soveltaa vastatakseen työ- ja perhe-elämään liittyviin vaatimuksiin ja odotuksiin. Sitä määrittää kaksi elementtiä. Toinen on yksilön omistautuneisuus ja samaistuminen työ- ja perherooliinsa ja toinen elementti määrittää, kuinka lujaa (läpäisevää) rajaa yksilö roolien välillä ylläpitää. Läpäisevyys tarkoittaa sitä, missä määrin työ- ja perheasiat ja työn ja perheen luomat tunnetilat vaikuttavat tai yksilö sallii niiden vaikuttaa toiseen elämän-

alueeseen. Omistautuneisuudella tarkoitetaan sitä intoa, jolla yksilö suhtautuu työhön ja perheeseen ja samaistumisella sitä, kuinka mielekkäiksi ja omaan minäkuvaansa sopiviksi yksilö kokee työn ja perheen arvot, kulttuurin, tehtävät ja vastuun. Ne näkyvät valinnoissa, joita yksilö tekee resurssien käytön suhteen. Elementit ovat yhteydessä työn ja perheen tasapainoon monin eri tavoin työn ja perheen piirteiden mukaisesti. Kyse on yksilöllisestä kokemuksesta ja toimintaympäristöstä. Väljä raja työn ja perheen välillä elämänalueiden ollessa erilaiset aiheuttaa yksilössä stressiä ja identiteetti voi jopa kadota. Luja raja taas edistää tasapainoa erilaisten elämän alueiden yhteensovittamisessa. (Rantanen & Kinnunen, teoksessa Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 249–250.) Toisin sanoen, jos työ on fyysisesti erittäin raskasta voi perhe toimia yksilöä tasapainottavana tarjoamalla rauhaa ja vapaa-aikaa. Jos taas työ on monotonista suorittamista, jota ei koeta haasteelliseksi, voi perhe kaiken tekemisen ja aikatauluttamisen kautta tarjota virikkeitä.

Siinä missä työn ja perheen ominaisuudet vaikuttavat yksilön kokemuksiin, myös yksilö vaikuttaa työhönsä ja perheeseensä sekä muokkaa työ- ja perhetilannettaan itselleen sopivaksi tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan. (Rantanen & Kinnunen, teoksessa Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 248.) Kaikessa kattavuudessaan malli ei kuitenkaan ole tyhjentävä. Se ei esimerkiksi ota kantaa siihen onko yksilöllä halua ja aktiivisuudesta huolimatta tätä mallin mainitsemaa mahdollisuutta vaikuttaa tarpeeksi elämäntilanteeseensa. Toisin sanoen, onko esimerkiksi yksilön fyysinen ympäristö ja elämämpiiri, asuinpaikka, työn laatu tai esimerkiksi taloudellinen tilanne sellainen, mikä tarjoaa vaihtoehtoja.

3.2 Yksilöiden roolit

Perheen ja työn yhteensovittamisen malleja tutkittaessa tarkastellaan erilaisten roolien, työ- ja perheroolin kuormittavuutta ja vahvistusta ja niiden välistä tasapainoa. Aikuisiässä roolit jaetaan rooleihin työelämässä ja perheessä. Henkilö on rooleissaan esimerkiksi työntekijä työelämässä ja vanhempi/puoliso perheessä. Työn ja perheen vuorovaikutuksella on kaksi suuntaa, yhteydet työstä perheeseen ja perheestä työhön. Vuorovaikutuksen laatu puolestaan määrittänyt työ- ja perheroolien yhdistämisen vaikeuden tai helppouden perusteella. Kyse on tässäkin moniroolisuudesta, sitä on tutkittu kahdesta

näkökulmasta: roolit voivat kuormittaa tai vahvistaa toisiaan. (Rantanen & Kinnunen, teoksessa Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 231–253.)

Kuormittavuutta kuvattaessa keskitytään tutkimaan voimavarojen kuten ajan, energian ja sitoutumisen määrää ja niiden ehtymistä. Sitä miten voimavarojen jakaminen monen roolin kesken kuormittaa yksilöä. Roolien kuormittavuus-hypoteesi (role strain hypothesis) pohjautuu niukkuusoletukseen, jonka mukaan yksilön käytettävissä olevien voimavarojen määrä ovat rajallisia ja useat roolit elämässä ehdyttävät näitä voimavaroja (Rantanen & Kinnunen, teoksessa Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 233.) Toinen näkökulma roolien kuormittavuudesta on moniroolisuutta vahvistavan vaikutuksen teoria (role enhancement hypotheses), jonka mukaan useat roolit edistävät yksilön kasvua, ja eri rooleissa hankitut tiedot ja taidot ovat sovellettavissa muissa rooleissa eri elämänaluilla. (Hartikainen 2010, 292.) Tasapainon saavuttamisesta ja tasapainottomuudesta esitetään erilaisia tulkintoja mallinnuksesta riippuen, mutta yksikään niistä ei ole yksiselitteinen. Niihin sisältyy arvokannanotto, jonka mukaan työ- ja perheroolien tasapaino on yhtä kuin tilanne, joka edistää yksilön kehitystä ja hyvinvointia. (Rantanen & Kinnunen, teoksessa Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 231–253.)

Työ- ja perheroleihin vaikuttavat henkilöiden yksilölliset erot, millä on edelleen vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen. Henkilöiden luonteenpiirteet, ikä, itsetunto, työmarkkinakelpoisuus sekä sitoutuneisuus ovat esimerkkejä, jotka Turpeisen ja Toivasen (2008, 102–103) tutkimuksen mukaan helpottavat yhteensovittamisessa tehtäviä valintoja. Päätetään yksinkertaisesti olla murehtimatta sitä mitä työnantaja tai työtoveri tilanteesta ajattelee. Ei luoda tarpeettomasti kiirettä tai kiireen tuntua.

Tutkimuksissa on nähty työ- ja perheroolien tukevan toisiaan. Työstä saadut tulot voidaan nähdä perhettä tukevana resurssina. Moniroolisuuden on katsottu liittävän ihmiset monipuolisesti sosiaaliseen ympäristöön, lisäävän käytettävissä olevia voimavaroja ja vahvistavan hyvinvointia. Jos esimerkiksi töissä on ongelmia, voi ne kotona unohtaa tai vastaavasti työ toimii henkireikänä, paikkana jossa ”saa juotua kahvinsa lämpöisenä”. (Turpeinen & Toivanen 2008, 102–103.)

4 Tuen tarve

Jokainen töihin palaava kokee muutoksen henkilökohtaisesti. Toisille työn ja perheen yhteensovittaminen on mitä yksinkertaisin asia, kun se toiselle aiheuttaa paljon järjestettävää ja jopa stressiä. Jo ennen töihin paluuta moni jännittää tulevaa muutosta ja pohtii, miten paluu onnistuu? Miten työtehtävistä suoriutuu, onko moni asia muuttunut? Päivähoidon järjestäminen, työn ja kodin sekä päivähoitopaikan väliset matkat ja niihin käytettävä aika ja käytettävissä olevat kulkuneuvot ovat yhtäkkiä suuremmassa roolissa kuin aikaisemmin. Hoitoaikasopimuksesta päiväkodin kanssa on pidettävä kiinni, jolloin ylitöihin ei ole mahdollisuutta, vaikka työpaikalla tarvetta ehkä olisikin. Työntekijän ajatukset voivat olla ristiriitaisia. Toisaalta työntekijä on innoissaan palatessaan takaisin töihin ja motivoitunut oppimaan uutta, toisaalta ajatukset harhailevat lapseen ja hänen pärjäämiseensä päivähoitossa. Työntekijä voi tuntea huonoa omaatuntoa töissä, koska ei voi sataprosenttisesti paneutua tehtäväänsä ja kotona vastaavasti huono omatunto soimaa päivän poissaolosta.

Julkisuudessa on pyritty tuomaan esille ongelmaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Suomen perhevapaamallia on kritisoitu sen aiheuttamasta joko-tai -asetelmasta; joko olet kokonaan töissä tai kokonaan kotona, mutta työn ja perhe-elämän joustavaa yhteensovittamista ei voi kunnolla toteuttaa. Tämän asian korjaamista on kiirehditty, sillä asian ratkaisemisen toivotaan tuovan osaltaan helpotusta tulevaisuudessa uhkaavaan työvoimapulaan markkinoilla. Samalla tällä toivotaan olevan positiivista vaikutusta työelämään palaamisen helpottamisessa ja ammattitaidon ylläpitämisessä (Selin, A. 7.3.2011 ja Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 54).

Moni kaipaa töihin perhevapaan aikana. Kaivataan aikuista seuraa ja keskustelujä, haasteellisia työtehtäviä ja uuden oppimista. Monen mielestä perhevapaa on antanut uusia voimia ja tarvittua hengähdysaikaa ja tämän uuden energian he suuntaavat töihinsä. Kaikilla paluu omasta innostuneisuudesta huolimatta ei sujukaan ongelmitta. Lapsen sairastamiset, työyhteisön suhtautuminen ja muuttuneet työtehtävät vaativat sopeutumista. Ulkoisista muutoksista huolimatta syy muutoksista selviämisen helppouteen tai vaikeuteen löytyy kuitenkin omasta itsestämme. Seuraavissa kappaleissa tullaan esittelemään erilaisia töihin paluun haasteita, niiden joukossa työntekijän omat tuntemukset työpsykologian näkökulmasta.

4.1 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työnantajan näkökulmasta perhevapaiden joustavammat käyttömahdollisuudet lisäävät yhtäältä ennakkoinnin ja suunnittelun pulmia, mutta toisaalta ne antavat mahdollisuuden yhdessä työntekijän kanssa neuvotellen sopia molemmille parhaiten sopivasta tavasta erilaisissa työtilanteissa järjestää perhevapaan käyttö. Työn ja perheen nykyistä parempi yhteensovittaminen ylläpitää työkykyä ja auttaa jaksamaan työelämässä pidempään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 70.) Tuula Piensohon vuonna 2006 julkaistun tutkimuksen työn ja perheen tasapainosta mukaan, 67 % vastaajista koki perheen ja työn yhteensovittamisen onnistuvan. Osalle työn ja perheen yhteensovittaminen tuotti jatkuvia neuvotteluja ja järjestelyjä. Osa vastaajista kertoi heillä olevan vaikeuksia asian kanssa. (Piensoho 2006, 83). Piensohon tutkimuksessa haastateltujen henkilöiden mukaan yhteiskuntamme tarvitsee uusia lakeja ja asetuksia helpottamaan työn ja perheen yhteensovittamista. Monen mukaan lainsäädännössä on epäkohtia, jotka vaikuttavat siihen miten ihmiset voivat järjestellä työ- ja perhe-elämäänsä. Moni tutkimukseen haastatelluista korosti hoito- ja vanhempainvapaiden korvausten pienuutta, niillä ei yksinkertaisesti tule toimeen. Se nähdään myös eriarvostavana tekijänä. Samalla se aiheuttaa sen, ettei tilanne mahdollista pidempiaikaista kotona olemista. Töihin on palattava, sillä se on taloudellinen pakko. (Piensoho 2006, 78.) Sosiaali- ja terveysministeriön perhevapaajärjestelmän uudistamista koskevassa muistiossa todetaan, että pitkät hoitovapaat heikentävät mahdollisuuksia uralla etenemiseen ja palkkatason nousuun. Naisten miehiä alhaisempi palkkataso näkyy jatkossa myös pienempinä päivärahoina ja eläkkeinä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 68).

Puolison ansiotyön luonne mainitaan usein tekijänä, jolla on vaikutusta perhevapaiden käyttämiseen ja yleisesti perheen ja työn yhteensovittamiseen. Vaikutusta on myös puolison tarjoamalla sosiaalisella tuella. Kahden säännöllistä ansiotyötä tekevän on paljon helpompaa järjestää arkeaan koko perheen kannalta toimivammaksi, kun taas perheessä, jossa toinen työskentelee vuoro- tai matkatöissä, on arjen järjestäminen haastavampaa. Vaikeinta työn ja perheen yhdistäminen on yksinhuoltajille, jotka kantavat yksin vastuun kaikesta. (Turpeinen & Toivanen 2008, 100–101). Piensohon (2006, 84) tutkimuksen mukaan 78 % vastanneista kertoi puolison tukevan työ- ja perhe-elämän valinnoissa.

4.2 Työyhteisön suhtautuminen

”Työyhteisöllä on tärkeä merkitys siinä, millaisia mahdollisuuksia yksittäisellä työntekijällä on rakentaa työn ja perheen tasapainoa elämäänsä”. (Piensoho 2006, 68.) Ottaessaan perheen huomioon yhtenä työntekoon olennaisesti vaikuttavana tekijänä, työyhteisö voi löytää sopivan tasapainon tehokkuuden, tuloksellisuuden, joustavuuden, hyvinvoinnin ja sitoutuneisuuden välillä. (Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi 2004, 15). Työ on vain yksi, vaikkakin tärkeä osa ihmisen elämää. Oppivan organisaation uranuurtaja Peter Senge on todennut, että yksi työelämän organisaatioiden suurimpia virheitä on ollut yritys erottaa työ- ja yksityiselämä toisistaan. Se voi aiheuttaa varsinkin ongelma- ja muutostilanteissa (sairaus, avioero, lapsen syntymä, muutto jne.) energian kulumista, huomion viemistä muualle ja vaikuttaa yleiseen mielialaan. Yritykset ovat alkaneetkin pehmentää organisaatiokulttuuriaan paremmin ihmisen elinkaarta tukevaksi. (Strömmer 1999, 164.)

Sosiaali- ja terveysministeriön perhevapaa 2007–2008-kampanjan yhtenä loppuraportin tavoitteista on kirjattu, että työyhteisöjen tiedonsaantia perhevapaista on lisättävä asenteiden muuttamiseksi (2008, 51). Piensohon perheen ja työelämän yhteensovittamistutkimuksen mukaan (2006, 70) työyhteisöissä on helppo sopia työasioista työkavereiden kanssa. Työyhteisön jäsenet ymmärtävät myös erilaisten perheiden tarpeita ja ovat valmiita joustamaan työtehtävissä ja -ajoissa. Erityisesti ne, joilla on lapsia, saavat useilla työpaikoilla mahdollisuuden järjestellä työvuoroja perheille sopiviksi. Kirjassa Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo esitetään julkisen keskustelun työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteiden ratkaisemista ja tukemisesta suuntaavan asenteita työpaikoilla myönteisemmiksi perhevapaita kohtaan. (Salmi ym. 2009, 67.)

Työyhteisön suhtautumista voidaan määritellä eri tasoilla näkyvillä toimintamalleilla. Mauno ja Kinnunen ovat jakaneet mallit neljään eri tasoon (teoksessa Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 267). (1. taso) Lait, asetukset, säädökset työajoista ja perhevapaista edustavat *muodollisia* ajattelu- ja toimintamalleja yhteiskunnassa. (2.taso) Organisaation arvot ja strategiat, perhemyönteinen henkilöstrategia kuvaavat *muodollisia* ajattelu- ja toimintamalleja organisaatiossa. Tätä tasoa seuraa (3. taso) *epämuodolliset* ajattelu- ja toimintamallit organisaatiossa ja niitä ilmentävät todelliset normit, asenteet ja käyttäytyminen. Näiden tasojen alle, vähän kuin kirjoittamattomiin ja piiloon käsittelyltä sijoittuvat

(4. taso) perhekielteisyyden ilmenemismuodot *epämuodollisella* tasolla. Näitä ovat muun muassa perheellisten ja perheettömien vastakkainasettelu, kielteinen suhtautuminen miesten perhevapaisiin tai pitkien työpäivien ihannointi.

Nämä neljä mallia jaetaan edelleen muodollisiin ja epämuodollisiin malleihin. Muodolliset mallit kirjataan organisaation viralliseksi tavoitteeksi erilaisissa ohjelmissa ja asiakirjoissa. Mallista tulee osa yrityksen strategiaa. Tutkimusten mukaan nämä muodolliset perhemyönteisyyden mallit; strategiset näkökulmat, joustot ja vapaat, eivät vielä riitä. Tarvitaan lisäksi epämuodollisia malleja. Tällöin asiaa tarkastellaan piilevien asenteiden, arvojen, uskomusten ja käyttäytymisnormien kautta. Ne tulevat parhaiten esille organisaation päivittäisessä toiminnassa, käyttäytymisessä ja ajattelussa, mitä pidetään sallittuna, mitä kiellettyä ja mitä paheksutaan ja hyväksytään. Esimerkkinä perhemyönteisenä käyttäytymisnormina voidaan esittää mm., että työyhteisössä pidetään sopivana, että henkilöstön perheen tarpeet ja tapahtumat kuuluvat ja näkyvät toiminnassa (lasten vierailut töissä, myöhästymiset perhesyyn takia, osallistumiset koulun ja päiväkodin tapahtumiin).

Perhekielteistä suhtautumista kuvaa näiden asioiden paheksuminen. Muodolliset ja epämuodolliset mallit voivat joissain tilanteissa joutua törmäyskurssille, jolloin niiden välille muodostuu yhteen sovittamattomia ristiriitoja. Työyhteisön jollakin tasolla, esimerkiksi jollain osastolla vallitsee hyvin perhemyönteinen kulttuuri, kun taas johtoportaassa kanta on kielteinen. Tilanne voi olla myös päinvastainen. Johdon perhemyönteisyydestä huolimatta, asenne ei välity työntekijöihin. Tällaista ristiriitatilannetta voidaan onneksi pitää muutosvoimana, ei vain negaationa. Kun ongelma tuodaan esille, voidaan siihen myös tarttua ja vaatia muutosta tasoon (Mauno & Kinnunen teoksessa Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 268–271.)

Kirjassa perhe työssä, työ perheessä (Turpeinen & Toivanen 2008, 5, 50–53) esitellään haastatteluaineistoa, joka on kerätty Työ, perhe ja muuttuvat sukupuoliroolit -hankkeessa vuosina 2005–2007. Aineiston mukaan yrityksen perustehtävä ja toimialan luonne ovat esimerkkejä tekijöistä, jotka rajaavat mahdollisuuksia joustaa työajoissa. Sama vaikutus on työntekijän läsnäoloa, tavoitettavuutta tai erityistaitoa vaativissa tehtävissä. Keskeiseksi työaikoihin liittyväksi ongelmaksi mainittiin työntekijöiden ja yrityksen tarpeiden yhteensovittaminen. Näillä edellä mainituilla tekijöillä on myös vaiku-

tus siihen, miten perhe kuuluu ja näkyy työpaikalla. Tässä tutkimuksessa saadussa aineistossa kävi myös ilmi se, että yrityksen käytettävissä olevilla resursseilla, aineettomalla ja aineellisella pääomalla on vaikutusta siihen, miten perheen ja työn yhteensovittamista on pystytty kehittämään. Taloudellisesti huonot ajat vaikuttavat näiden kehittämiseen ja mahdollisuuksien tarjoamiseen ja vastaavasti se voi aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden tunnetta työkavereissa, kun perheellisten koetaan saavan etuja joita perheetömille ei tarjota.

4.3 Osaamisen päivittäminen töihin palatessa

Työn luonne ja perhevapaan kesto vaikuttavat siihen, kuinka paljon työhön täytyy perehtyä töihin palatessa. Lyhyen perhevapaan ajan työt voivat odottaa tekijäänsä ja joissain pienissä yrityksissä sijaista ei vapaan ajaksi palkata. Jotkut tekevät työtehtäviään esimerkiksi etäyhteyden avulla perhevapaankin aikana, jolloin varsinaista perehdytystä ei palatessa edes kaivata. Perhevapaalta palaava työntekijä saattaa organisaation rakenteellisten tai toiminnallisten muutosten vuoksi tarvita tavallista enemmän perehdytystä ja opastusta työhön palatessaan (Turpeinen & Toivanen 2008, 57.)

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus kouluttaa työntekijää, jos tehtävä, johon työntekijä palaa on muuttunut. Samaa voisi toivoa kenelle tahansa perhevapaalta töihin palaavalle. Työmarkkinat muuttuvat nopeasti ja jo lyhytaikainenkin poissaolo työtehtävistä vaatii uusiin asioihin perehtymistä. On arvioitu, että keskimäärin kaikesta tiedosta uusiutuu vuosittain 15–20%, vähimmillään 7 %. Aina on lisäksi sellaista tietoa, joka ei uusiudu, vaan kumuloituu organisaatioon ja ihmisille kokemuksena ja perusosaamisena. Ensisijainen vastuu itsensä kehittämisestä ja oman ammattitaidon ylläpitämisestä on henkilöllä itsellään (Kauhanen 2003, 141, 148.)

Perhevapaita koskevan tutkimuksen mukaan työelämän muutosten yleistymisen ei ole lisännyt perhevapaalta palaavien perehdyttämistä. Uuden tiedon kokoaminen on ensisijaisesti työtovereiden ja työhön palaavan itsensä vastuulla. Organisoitu perehdyttäminen muutoksiin oli tutkimuksen mukaan selvästi harvinaisempaa, sillä vain joka viides perhevapaalta palannut nainen saattoi osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen. Tutkimukseen otti osaa 1435 naista. (Salmi ym. 2009, 74, 118.)

Perhevapaita koskevassa tutkimuksessa (Salmi ym. 2009, 75) viitataan julkisuudessa käytyyn keskusteluun, jossa on esitetty oletuksia perhevapaan heikentävän naisten mahdollisuuksia työelämässä, koska vapaita pitävien ammattitaito heikkenee ja työtehtävät muuttuvat niin paljon, että työhön on pitkän tauon jälkeen vaikea palata. Tutkimuksen tulosten mukaan neljännes vastanneista koki ammattitaitonsa kärsineen vapaan aikana ainakin jonkin verran (taulukko 2).

Taulukko 2. Vapaalla olleiden arvio perhevapaan vaikutuksesta ammattitaitoonsa vuonna 2006 (%) (Salmi ym. 2009, 75)

	Äidit	Isät (vain isyysvapaa)	Isät (vanhempainvapaa)
N	1340	770	128
Kärsinyt huomattavasti	4	0	0
Kärsinyt jonkin verran	20	1	2
Ei vaikuttanut	49	86	84
Kohentunut jonkin verran	9	3	6
Kohentunut huomattavasti	3	0	2
Ei osaa sanoa	15	10	6
Yhteensä	100	100	100

Joissakin tapauksissa ongelmaksi nousee se, ettei ammattitaitoista, pätevää sijaista löydy perhevapaan ajaksi. Turpeisen ja Toivasen (2008, 52) mukaan organisaation mainepääoma ja johtamiskulttuuri vaikuttavat siihen, miten hyvin he pystyvät löytämään ammattitaitoisien sijaisen. Tilanteissa, joissa perhevapaan kesto on pitkä, mutta pätevää sijaista ei tilalle ole löydetty, voi työntekijä tuntea epävarmuutta siitä, onko ammattitaito säilynyt vaadittavalla tasolla. Haasteellista se on, jos työpaikalle ei ole hankittu edes sijaista, joka olisi tehnyt edes osan töistä vapaan aikana.

Perehdyttämisestä on kirjoitettu todella paljon, mutta niissä esitetyt mallit koskevat organisaation uutta työntekijää, ei töihin palaavaa. Tällaiset perehdyttämismallit kuvaavat prosessin loppuvan tietyn ajan jälkeen, normaalisti noin vuoden päästä, noudatettuaan tiettyä portaittaista etenemisuraa. Töihin palaavalle, jonka työtehtävät eivät ole täysin muuttuneet, on tämänkaltaisen perehdyttäminen liikaa aikaa vievä. Kirjallisuudesta löytyy ohjeita sairausloman jälkeen töihin palaavalle, mutta nekään eivät ole suoranaisesti perhevapaalta palaavan kohdalle sopivia. Niissä otetaan yleisesti liikaa kantaa työn fyysisiin rajoituksiin, mikä ei tässä tapauksessa ole olennaista. Perhevapaan perehdyttämis-

tä olisikin syytä mallintaa niin, että prosessi huomioidaan organisaatiossa normaalina tietotaidon päivittämisellä, korostaen organisaation sisäistä viestintää, tiedonkeruuta ja koulutusta.

5 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa haluttiin selvittää kokevatko ihmiset töihin paluun perhevapaan jälkeen haasteelliseksi, kuten opinnäytetyöntekijä itse sen koki. Tutkimusongelma esitettiin muodossa: mitä ovat perhevapaalta palaavan työntekijän kohtaamat työelämän haasteet? Tutkimusongelman selvittämiseksi esitettiin seuraavat alaongelmat:

Alaongelma1 (A1): Mitkä ovat työnantajan laissa säädettyt velvollisuudet perhevapaalta palaavaa kohtaan?

Alaongelma2 (A2): Mitkä asiat vaikuttavat töihin paluuseen?

Alaongelma3 (A3): Millainen on työyhteisön ja sijaisten rooli perhevapaalta palaavaa kohtaan?

Alaongelma4 (A4): Tarvitseeko perhevapaalta palaava tukea ja mihin asioihin tukea toivotaan?

Alaongelma5 (A5): Millaisia tunteita töihin paluu vastaajissa herätti?

Perhevapaalta palaavan kohtaamat haasteet ovat ennen kaikkea yksilöllisiä ja erittäin monesta näkökulmasta tutkittavissa. Aihetta voidaan tarkastella poliittisesta, sosiologisesta, psykologisesta, taloudellisesta tai jopa terveydellisestä näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa pääongelman laajasta kysymyksen asetelusta huolimatta keskitytään ensisijaisesti vastaajan omien tunteiden kuvaamiseen lähinnä psykologiselta kannalta ottaen huomioon konkreettisen toimintaympäristön vaikutus lainsäädännön (työnantajan koulutusvelvollisuus) ja työyhteisön olemassaolon kautta. Tutkimuksessa ei haettu tyhjentävää vastausta tutkimusongelmaan vaan alaongelmilla rajattuun sisältöön.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, kyselytutkimus. Opinnäytetyötä tehtiin kevään 2011 ajan (Liite1). Kyseessä on kokonaistutkimus. Kun havaintoyksikkönä ovat ihmiset, voidaan heistä kerätä paitsi objektiivista tietoa, kuten syntymävuosi tai kuten kyseisessä tutkimuksessa ikä ja sukupuoli, niin myös subjektiivista tietoa, kuten mielipiteet. Mielipiteen tiedusteluun käytetään esimerkiksi kyselyä tai haastattelua (Kallio, Korhonen & Salo 2004, 66). Koettiin, että aihe on tutkimuksen suorittajalle liian henkilökohtainen, jotta haastattelut olisi voitu suorittaa laadukkaasti ja tarpeeksi puolueettomasti. Lisäksi vastaajien kannalta koettiin kannustavampana, että

tutkimus suoritettiin anonyminä kyselynä, sen tulkittiin rohkaisevan kertomaan helppommin vastaajan oma mielipide aiheesta.

Tutkimuksessa ei vastaajia rajattu sukupuolen mukaan miehiin ja naisiin, sillä yhä useampi mies pitää perhevapaansa. Kyselyn vastaukset hyväksyttiin niiltä osin, kun vastaaja oli palannut perhevapaalta 1.1.2005–31.12.2010 välisenä aikana. Aikajaksoa pidettiin tarpeeksi pitkänä vastaajajoukon kasaamiseksi ja toisaalta sen katsottiin olevan tarpeeksi lyhyt, jotta vastauksia voitiin pitää ajanmukaisina. Oletettiin lisäksi, että tällä aikavälillä töihin palanneet löytyvät vielä Vauva-lehden lukijakunnasta. Kohdejoukko määräytyi siis Vauva-lehden internet-sivujen kävijöistä. Vastaajaksi kelpasi työelämään palannut henkilö. Tutkimus rajasi siten ulos esimerkiksi opiskelijat, eläkeläiset, työttömät jne. Tutkimus toteutettiin vain suomenkielisenä ja vain sähköisessä muodossa, nämä osataan rajasivat vastaajajoukkoa. Tutkimuksessa kysyttiin, tarvitsiko työntekijä tukea työelämään palaamiseen, mutta keinoja ja paikkoja tuen saamiseksi ei tutkittu. Työyhteisön ja sijaisten roolia paluun helpottamiseksi tutkittiin, mutta ei etsitty vastauksia siihen, jos yhteisö ei toiminut palaajaa kohtaan suvaitsevaisesti. Näkökulma tutkimukselle on töihin palaajasta ulospäin. Työn tarkoituksena on osoittaa ongelmien olemassaolo, mutta ei antaa niihin yksiselitteisiä vastauksia.

5.1 Toimeksiantajana Vauva-lehti

Vauva-lehti on Sanoma Magazines Finland Oy:n julkaisu, mikä ilmestyy kerran kuussa, 12 kertaa vuodessa. Lukijoita lehdellä on 149 000 ja levikki 39 601 kappaletta. Lukijoista 75 % on naisia ja 25 % miehiä. Suurin osa lukijoista on 20–40-vuotiaita (20–29 vuotta 37 %, 30–39 vuotta 41 %). Liitteessä 3 on esitetty lukijaprofiili lehden mediakortin mukaan. Päätoimittaja Hanna Kangasniemen mukaan lehti tehdään tiiviissä vuorovai-
kutuksessa perheiden kanssa ja siinä käsitellään perheille ajankohtaisia ja tärkeitä aiheita. Vauva-lehti on Suomen ainoa julkaisu, mikä keskittyy ainoastaan vauva- ja taaperoaikaan. Lehden kotisivuja osoitteessa www.vauva.fi pidetään suosittuna kohtaauspaikkana ja keskustelufoorumina.

Tutkimus tarjottiin Vauva-lehdelle, koska tutkimuksen aihetta pidettiin lehteä koskettavana ja ajankohtaisena. Toimeksiantoon suostuttiin, sillä lehden elokuun 2011 teemana on juuri töihin paluu ja näin lehti sai tutkimuksen kautta ajankohtaista tutkimustietoa.

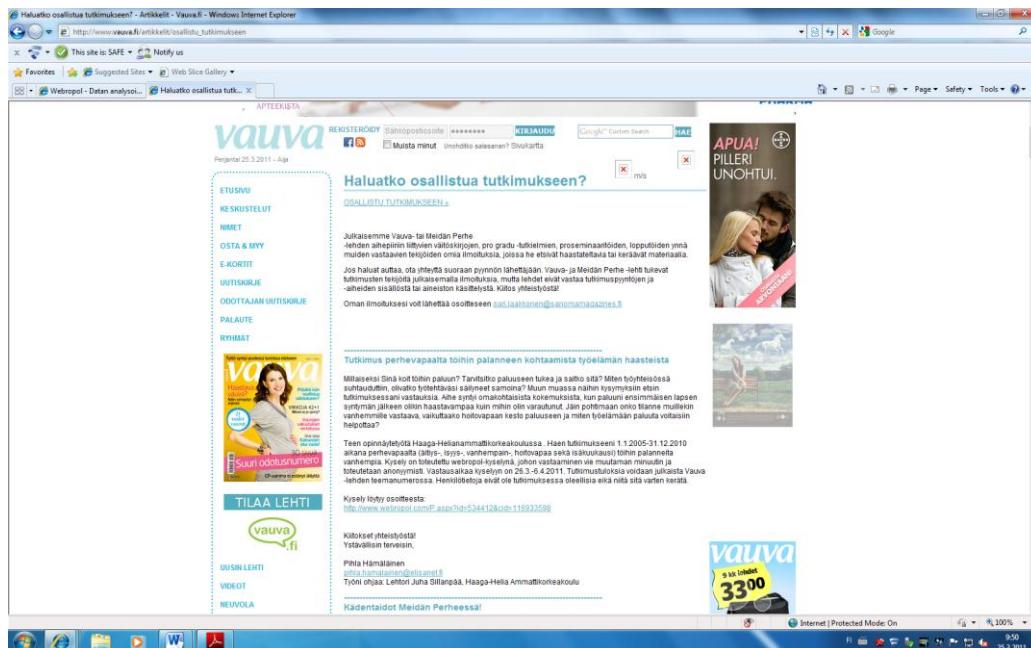
Taulukko 3. Vauva-lehden ilmestymisaikataulu 2011 (Vauva, 2010)

Ilmestymis- ja aineistoaikataulu 2011

Nro	Ilmestyj	Varaus	Aineisto	Huomioitavaa
1	7.1.	8.12.10	15.12.10	Vauvaperheen raha-asiat. Nyt siivotaan! Lomamatkat.
2	4.2.	10.1.	17.1.	Terveys ja hyvä olo. Turvakaukalot.
3	4.3.	7.2.	14.2.	Odotusekstra. Vaunujen valintaopas. (Lisäpainos 25 000 kpl, neuvolajakelu.)
4	1.4.	7.3.	14.3.	Päivähoito. Keväthaalarit. Perheruoka. Vauvanvaatteet.
5	6.5.	7.4.	14.4.	Äitiekstra. Kesämuoti. Aurinko-opas. Matkarattaat.
6	3.6.	6.5.	13.5.	Kesäloma. Kesäelut. Kesäapteekki.
7	1.7.	3.6.	10.6.	Parisuhde. Lapsettomuus. Vauvaperhe kuvaa.
8	5.8.	11.7.	18.7.	Äidit kuntoon. Vauvanruoka. Töihinpaluu.
9	2.9.	8.8.	15.8.	Sisustus. Talvihaalarit ja -kengät. Matkat.
10	7.10.	12.9.	19.9.	Odotusekstra. Vauvan ensimmäiset tarvikkeet. Odotusmuoti. (Lisäpainos 25 000 kpl, neuvolajakelu.)
11	4.11.	10.10.	17.10.	Hyvä uni ja parhaat sängyt. Kirjat ja levyt. Lastenvaatteet.
12	2.12.	7.11.	14.11.	Joululahjat. Talvipukeutumisen ABC.

5.2 Tutkimuksen käytännön toteutus

Tutkimus toteutettiin Webropol -pohjaisena kyselynä ja linkki sijoitettiin Vauva-lehden kotisivuille Osallistu tutkimukseen -osoitteen alle (kuva seuraavalla sivulla). Osallistu tutkimukseen -osioon voi jättää Vauva- ja Meidän Perhe-lehtien aihepiiriin liittyviä ilmoituksia, esimerkiksi pyyntöjä osallistua haastatteluihin, kyselyihin ym. tutkimuksiin. Tutkimukseen vastaamiseen annettiin viikon määräaika ajalla 25.3.–6.4.2011. Lisäksi tutkimuksen esittely nostettiin esille Vauva-lehden Facebook-sivuilla ja opinnäytetyön tekijän omalla Facebook-sivulla vastaajien innostamiseksi ja löytämiseksi. Kyselyyn vastaamispyyntö liitettiin vielä www.suomi24.fi -keskustelupalstalle osioon työ ja opiskelu sekä Ilta-Sanomien Meidän Perhe-osioon (Liite 5). Kyselyyn vastaamisaika on tällaiselle tutkimukselle riittävä, lisäksi tutkimusaineiston analysoinnin aloitusaika 7.4.2011 määrittä osaltaan kyselyn päättämisaikaa.



Kuva 1. Tutkimussaaite Vauva-lehden internet-sivuilla

Kyselyn saatteessa (Liite2) pyrittiin välttämään ohjaamasta vastaajien mielipiteitä korostamatta kuitenkaan asioiden kriittisyyttä. Tutkimuksen mielenkiintoisuutta pyrittiin nostamaan kysymyksillä, joiden sävy oli kuitenkin varsin neutraali. Kyselyn suorittamista anonyymisti painotettiin sekä sitä, ettei kyselyyn vastaaminen vie paljoa vastaajan aikaa. Viestin päätteeksi esitettiin linkki, josta tutkimukseen pääsee ja kiitokset yhteistyöstä.

5.2.1 Hypoteesien asettaminen

Tutkimuksessa käytettiin ns. työhypoteeseja Likertin asteikollisissa ja monivalintakysymyksissä. Työhypoteesit perustuvat aiempiin tutkimuksiin tai teoriaan (Hirsjärvi ym. 2009, 159). Tässä tutkimuksessa hypoteesit poimittiin Salmen (2009) ja Piensohon (2006) aiemmista tutkimuksista sekä muusta teoreettisen viitekehäksen aineistosta. Esimerkiksi hypoteesit Likertin asteikollisissa kysymyksissä ”Koen perhevapaan vaikuttaneen ammattitaitooni negatiivisesti” ja ”koen perhevapaan vaikuttaneen uralla eteneemiseen negatiivisesti”, ovat väitteitä, jotka on esitetty Salmen tutkimuksessa 2009 (Salmi ym. 2009, 76–77). Työyhteisön suhtautumista koskevat hypoteesit on asetettu mukailleen Piensohon (2006, 95–98) tutkimusta.

5.2.2 Kyselylomake

Kysymyksiä kyselyssä (Liite7) oli yhteensä 19 kappaletta, joista Likertin asteikkoja viisi kappaletta, monivalintakysymyksiä neljä kappaletta, valintakysymyksiä 7 kappaletta, tekstikenttiä kaksi kappaletta ja yksi avoin kysymys. Kaikkiin vastaaminen oli vapaaehtoista, pakotusta ei käytetty. Ensimmäisenä kysyttiin perhevapaan päättymisvuotta valintakysymyksellä, jossa vaihtoehdot sai esiin pudotusvalikosta ja ne alkoivat vaihtoehdosta ennen vuotta 2005 ja päättyivät vuoteen 2011. Koska kyselyn saatteessa annettiin kyselyyn vastaamiseen ohjeeksi, että perhevapaalta 1.1.2005–31.12.2010 aikana palannut kelpaa vastaajaksi, ei ensimmäisen ja viimeisen vastausvaihtoehdon antaneita vastauksia aiottu kirjata tuloksiksi tutkimukseen. Kysymykseen ei kuitenkaan haluttu laittaa hyppäystä kiitostekstiin vastatessa väärin, sillä ohjeen katsottiin olevan riittävä.

Seuraavaksi kyselyssä kysyttiin vastaajan sukupuolta valintakysymyksellä. Sukupuoli kysyttiin, koska yhä useampi isä pitää perheessä perhevapaita eikä heitä haluttu tutkimuksesta pois sulkea. Sukupuoli haluttiin kuitenkin nostaa esille, jotta vertailu etenkin töihin paluun tuntemuksista sukupuolen mukaan voitiin suorittaa. Seuraavaksi kysyttiin vastaajan ikä tekstikenttämuodossa. Tekstikenttämuotoinen numeerinen arvo on mielenkiintoisin analysoitava iästä. Kysymykseen ei laitettu pakotetta, jos vastaaja ei halunnut ikäänsä tuodakaan julki. Vastaajan tietojen jälkeen kyselyssä seurasi joukko monivalinta-, asteikko- ja valintakysymyksiä päättyen kahteen monivalintakysymykseen, joissa selvitettiin, mitkä asiat ovat joko helpottaneet tai vaikeuttaneet työntekijän töihin paluuta. Vastaajia ohjeistettiin valitsemaan itselleen kolme eniten vaikuttanutta asiaa. Vastausvaihtoehtoja oli toisessa kysymyksessä seitsemän kappaletta (kys18) ja toisessa yhdeksän (kys19). Vastaaja pystyi kuitenkin valitsemaan vaihtoehtoja enemmän kuin kolme, koska monivalintakysymykseen ei saa määräästä riippuvaa pakotetta. Oltiin sitä mieltä, että ohjeellinen rajaus kolmeen vaihtoehtoon toisi enemmän kiinnostavampaa analysoitavaa kuin se, että vastaaja valitsee vaihtoehtoja kaikki, vaikka merkitys joidenkin asioiden kohdalla olisi ollut vähäinen.

Koska vastaajajoukkoa ei tavoitettu sähköpostitse, ei aineiston kasaamiseksi voitu käyttää muistutussähköposteja. Vauva-lehden omalle Facebook-sivulle muistutus tutkimuksen viimeisistä vastaamispäivistä nostettiin 4.4.2011.

5.2.3 Lomakkeen testaus

Kyselylomake testattiin etäkäytöllä kolmella henkilöllä. Kahta testajaa pyydettiin tarkastamaan kyselylinkin toimivuus, kysymysten kieliasu ja tekninen toimivuus sekä antamaan selkeää palautetta siitä, miten kysymykset ymmärrettiin. Yhdelle testajista linkki lähetettiin sähköpostitse ja pyydettiin testaamaan ja kommentoimaan. Saamani kritiikin perusteella kysymyksiä muutettiin purevimmiksi ja tarkentavimmiksi. Alun perin jotkin kysymyksistä olivat hienovaraisempia. Testauksista saamani palautteen mukaan kyselyyn oli helppo vastata ja kysely vaikutti hyvältä, sitä pidettiin selkeänä ja sopivan pituisena. Positiiviseksi mainittiin kysymyksien jaksotus useammalle sivulle. Testauksessa ilmeni myös tekninen virhe. Asteikkokysymyksen asettelu työyhteisön suhtautumista koskien oli merkitty laitettavaksi pystysuoraan vaakasuoran sijaan, joten vastausvaihdot eivät toimineet tarkoituksenmukaisesti. Virhe korjattiin ennen kyselyn julkaisemista. Testajien mukaan kyselyyn vastaaminen kesti noin viisi minuuttia, ajankäyttö riippui avoimeen kysymykseen vastaamisesta.

5.3 Käytetyt analysointimenetelmät

Aineisto analysoitiin PASW for Microsoft-ohjelmalla. Käytettyjä hypoteeseja testattiin merkitsevyytsteillä. Niistä saadun tiedon perusteella päädyttiin Likertin asteikkoisia kysymyksiä analysoimaan Kruskal-Wallis-testillä ja MannWhitney-testillä (Liite6). Kruskal-Wallis-testi vastaa kysymykseen, ovatko useampaan verrattavaan ryhmään kuuluvat henkilöt vastanneet kysymykseen eri tavalla. MannWhitney-testi taas sopii kahden riippumattoman ryhmän erojen tarkasteluun, silloin kun muuttujat ovat vähintään järjestysasteikkolaisia (Saaranen 2010, 68, 71.) Tässä tutkimuksessa merkitsevyyssrajana on pidetty 5% ($p < 0,05$). Analysoitavan aineiston pienuus vaikutti käytettävään menetelmään.

Testatun eron tai riippuvuuden sanotaan olevan

tilastollisesti erittäin merkitsevä, jos $p \leq 0,001$

tilastollisesti merkitsevä, jos $0,001 < p \leq 0,01$

tilastollisesti melkein merkitsevä, jos $0,01 < p \leq 0,05$

tilastollisesti suuntaa antava (oireellinen), jos $0,05 < p \leq 0,1$

(Heikkilä 2004, 195.)

Monivalintakysymyksiä analysoitiin laskemalla frekvenssit ja ristiintaulukoimalla. Valinta perustuu siihen, että monivalintakysymykset ovat nominaaliasteikollisia. Reliabiliteetin testikysymyksiä testattiin Pearsonin sekä Spearmanin korrelaatiokertoimella, koska kyseessä oli kahden muuttujan testaus ja kysymykset oli esitetty järjestysasteikollisesti. Molemmat testit antoivat samansuuntaiset vastaukset. Aineiston pienuuden vuoksi hajontakuviota ei pidetty tarpeellisena. Pearsonin korrelaatiolle laskettiin selitysaste, mikä ilmoittaa, kuinka suuren osan selittävä muuttuja (x) selittää selitettävän muuttujan (y) vaihteluista. Selitysaste saatiin korottamalla korrelaatiokerroin toiseen potenssiin. (Heikkilä 2004, 204.) Khiin-neliötestiä ei voitu käyttää pienen vastaajamäärän vuoksi.

Pienen vastaajamäärän vuoksi aineistoon soveltuvat analyysimenetelmät jäivät vähäisiksi. Ristiintaulukointeja tehtiin luokittelemalla ikä ja perhevapaan kesto viisiasteikkoihin luokkiin. Vastauksista ei niiden vähäisyyden vuoksi voitu päätellä, onko jokin riippuvuussuhde tai ero yleistettävissä suurempaan joukkoon. Tuloksia yritettiin kasata suurempiin ryhmiin ja sitä kautta saada esille joitakin riippuvuuksia. Ikä jaettiin kahteen luokkaan, yli ja alle 30-vuotiaisiin. Valitettavasti tälläkään tavalla aineistosta ei saatu esille yleistettäviksi kelpaavia tuloksia. Tutkimustuloksia esitetään jäljempänä lukumäärämuotoisemmin kuin prosenttiosuuksilla, jottei aineiston pienuus piiloudu prosentti-merkkien taakse ja merkitsevyys kärsi.

6 Tutkimustulokset

Tutkimuksen alaongelmana numero yksi kysyttiin, mitkä ovat työnantajan laissa säädettyt velvollisuudet perhevapaalta palaavaa kohtaan? Näitä seikkoja esiteltiin teoreettisessa viitekehysessä. Työn empiirisessä osassa tätä kysymystä sivutaan perehdyttämistä ja sijaisuutta koskevin kysymyksin, kysymykset 8-12 sekä avoimessa kysymyksen vastauksin. Avoimessa kysymyksessä kysyttiin työpaikan suorittamia tukitoimia. Kyselytutkimuksen tarkoituksena ei ollut vastata suoranaisesti esitettyyn alaongelmaan numero yksi, vaan se esitettiin työssä, koska laki raamittaa koko perhevapaakäsitettä. Aihetta käsitellään kuitenkin tutkimustuloksissa luvussa 6.2

Seuraavana alaongelmana kysyttiin, mitkä asiat vaikuttavat töihin paluuseen? Tähän alaongelmaan voidaan liittää koko teoreettisen viitekehysen sisältö. Tutkimuksessa vastauksia haettiin kysymysten 18 ja 19 avulla ja niitä koskevat analyysit on esitetty luvussa 6.3. Näistä kysymyksistä saatuihin vastauksiin voidaan olla varsin tyytyväisiä. Suhteellisen moni oli käyttänyt vastauksenaan ”jokin muu, mikä”-vaihtoehtoa ja tuonut esille uusia paluun helpottumisen ja vaikeutumisen syitä.

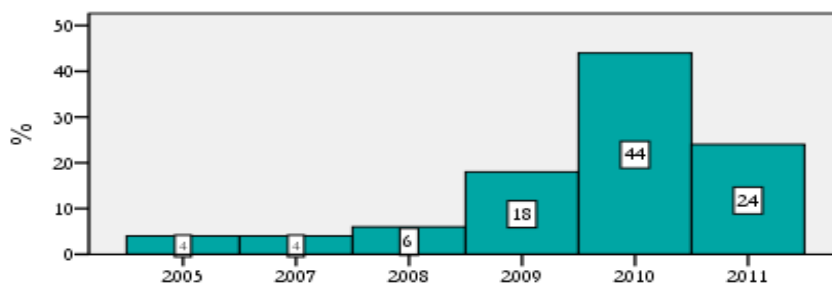
Alaongelmassa numero kolme kysyttiin, millainen on työyhteisön ja sijaisten rooli perhevapaalta palaavaa kohtaan? Tähän liittyvät samat kysymykset kuin lainsäädäntöäkin sivuaviin, eli kysymykset 8-12. Alaongelmaan vastaa parhaiten kysymys numero 15. Tutkimustuloksia on esitelty luvussa 6.2 ja erityisesti luvussa 6.2.2.

Tarvitseeko perhevapaalta palaava tukea ja mihin asioihin tukea toivotaan, oli alaongelmista seuraava. Tuen tarvetta esiteltiin viitekehysessä luvussa numero neljä ja analyysit kysymyksiin 14 ja 17 löytyvät luvuista 6.2 ja 6.4. Viimeisenä alaongelmana kysyttiin millaisia tunteita töihin paluu vastaajissa herätti? Teoreettisessa viitekehysessä asiaa avataan luvussa kolme roolimallien ja työn ja perheen yhteensovittamisteorian avulla. Tutkimuksessa alaongelmaan etsittiin vastauksia kysymysten viisi ja 13 avulla. Niistä saatuja tuloksia esitellään luvussa 6.3 ja 6.4.

6.1 Taustamuuttajat

Tutkimukseen vastasi yhteensä 50 henkilöä, joista 49 kappaletta ilmoitti sukupuoleksi nainen, yhden vastaajan kohdalla sukupuolta ei ilmoitettu. Vastaajien ikäjakauma asettui 21 - 42 ikävuoden väliin. Suurin osa vastaajista oli iältään 29- ja 31-vuotiaita. Tutkimus rajattiin tutkimussuunnitelmassa koskemaan henkilöitä, jotka ovat palanneet perhevapaalta ajalla 1.1.2005–31.12.2010. Kyselyyn vastanneista 50 henkilöstä 12 kappaletta ilmoitti palanneensa töihin vuonna 2011. Tämä johtuu ilmeisesti siitä, että kyselyn vastaamisen muistutus nostettiin esille Vauva-lehden Facebook-sivulla 4.4.2011, mutta siihen ei liitetty tutkimuskyselyn saatetta, jossa määriteltiin ketkä tutkimukseen kelpaavat vastaajiksi. Kyselyyn vastanneiden pienestä kokonaismäärästä johtuen nämä 12 henkilön vastaukset päätettiin ottaa mukaan vastausten analyysiin.

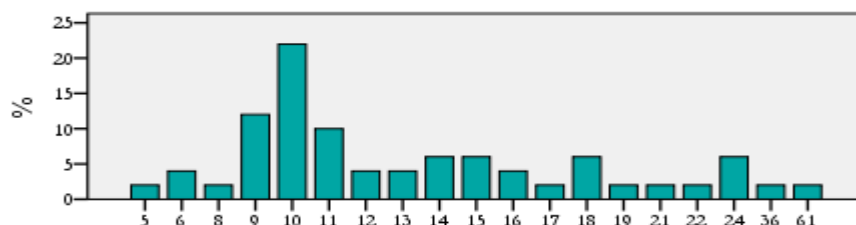
Seuraavassa kuviossa on esitetty milloin vastaajat palasivat töihin perhevapaalta. Suurin osa heistä, 44 % palasi töihin vuonna 2010. Tulos on oletuksen mukainen Vauva-lehden lukijakuntaan nähden. Kuvioista huomaa myös selvästi, että vasta vuodesta 2008 saakka on saatu riittävästi vastaajia. Kysely ei riittävästi tavoittanut tutkimuksen rajauksen sisällä olevia henkilöitä (kuvio 2).



Kuvio 2. Perhevapaa päättyi vuonna

Vastaajien taustamuuttujissa selvitettiin viimeisimmän perhevapaan kesto. Vaihteluväli oli laaja, viidestä kuukaudesta 61 kuukauteen. Suurin osa vastaajista on palannut töihin vanhempainvapaan jälkeen. Yli kaksi vuotta perhevapaalla olleita vastaajista oli viisi kappaletta. 17 henkilöä oli palannut vapaalta ennen kahta vuotta, mutta yhden vuoden jälkeen (kuvio 3). Tulos on yllättävä, sillä aiempien tutkimusten mukaan suurin osa äideistä palaa töihin hoitovapaakuukausien jälkeen. Vuonna 2006 tehdyn perhevapaatutkimusten mukaan suurin osa vastaajista käytti hoitovapaata vanhempainvapaan jälkeen. 28 % tutkimukseen vastanneista piti 3-9 kuukautta hoitovapaata, 10–15 kuukautta 20

% vastanneista ja 16–24 kuukautta hoitovapaata piti 18 % vastanneista (Salmi ym. 2009, 36). Kelan tutkimuksen mukaan perhevapaan kesto on keskimäärin 19 kuukautta, eli hoitovapaan kesto vanhempainvapaan jälkeen on 8-9 kuukautta. Kyseisen tutkimuksen mukaan kolmannes äideistä on kotona yli kolme vuotta (Rytkönen 2010).



Kuvio 3. Perhevapaan kesto kuukausina, %-osuus vastaajista

6.2 Töihin paluun tarkastelu työnantajan näkökulmasta

Kuten luvussa 2.1 todettiin, on työntekijällä oikeus palata samaan työhön, josta jäi perhevapaalle. 48 vastaajasta 29 kappaletta kertoi palanneensa samaan työhön. Kahden henkilön vastausta ei kysymykseen saatu. (taulukko 4.)

Taulukko 4. Samaan tehtävään palanneet vastaajat (Liite 7, kys6)

Palasin samaan tehtävään, josta jäin perhevapaalle:

	kpl	%
Kyllä	29	58
Ei	19	38
yhteensä	48	96

Saatua tulosta voidaan pitää mielenkiintoisena, sillä näinkin pienestä vastaajamäärästä noin suuri osuus on vaihtanut työpaikkaa perhevapaan aikana tai jälkeen. Pohdittaessa syitä tälle vastaukselle, saatiin apua kyselyn avoimesta kysymyksestä. Avoimen kysymyksen vastauksista käy ilmi, että osa vastaajista on tehnyt määräaikaista töitä ja osa oli vaihtanut työtä perhevapaan aikana, perhevapaasta huolimatta. Osa taas kertoi heitä yritettäneen savustaa ulos perhevapaan vuoksi. Tämä tutkimus ei valitettavasti vastaa kysymykseen, miksi henkilö ei palannut aiempaan tehtäväänsä.

Kyselyssä (Liite 7, kys7) selvitettiin, onko työ muuttunut perhevapaan aikana ja miten. Suurin osa vastaajista koki työtehtäviensä lisääntyneen ja työn sisällöllisesti muuttuneen. Väite muuttuneesta työajasta jakoi vastauksia koko skaalalle tasaisesti. 18 vastaajan työaika ei ollut muuttunut (täysin tai jokseenkin eri mieltä) ja 24 vastaajista kertoi työajassa tapahtuneen muutoksia. Tämä kertonee perhevapaalta palaavien mahdollisuudesta käyttää hoitovapaita, lapsen hoidon aiheuttamista työaikamuutoksista ja muuttuneista työtehtävistä. Kysymyksessä 7 esitettiin lisäksi väite työtehtävien vaikeutumisesta. Tässä vastaukset esiintyivät eniten vastausvaihtoehdon “neutraali” ympärillä. Vain neljä vastaajista koki, että suoriutuminen työtehtävistä olisi vaatinut koulutusta. 23 vastaajista oli täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Kysymyksessä numero 17 (Liite 7) vastaajia pyydettiin kertomaan omin sanoin avoimeen kysymykseen, millaisin toimin työpaikalla on tuettu perhevapaalle lähtemistä ja sieltä palaamista. Sama kysymys esitettiin myös Tuula Piensohon tutkimuksessa (2006, 97). 28 henkilöä vastasi kysymykseen, joista kuitenkin tyhjäksi vastauskentän jätti 5 kappaletta. 12 kappaletta vastanneista ilmoitti, ettei työnantaja ole tehnyt mitään perhevapaan tukemiseksi tai paluun helpottamiseksi. Vastausten joukossa oli mielipiteitä laadasta laitaan:

Palattuani työelämään työnantajani on sallinut joustavammat työajat kuin aikaisemmin.

Ei tuettu, vaan yritettiin savustaa irtisanoutumaan.

Sijaisen etsimiseen varauduttiin hyvissä ajoin.

Perhevapaille lähtemistä ja palaamista ei yleensä ottaen työpaikan toimesta tueta tai huomioida mitenkään. Ainoa töihin paluuta tukeva järjestely on mahdollisuus hakea osa-aikaista hoitovapaita ja tehdä siten lyhennettyä työaika, mutta sekin vain koska se on lakisääteisesti työntekijälle pakko järjestää.

Suhtautumalla asiaan kannustavasti.

Lähtemistä ei tuettu, vaan savustettiin ulos työpaikalta. Uusi työnantaja on ollut todella joustava ja olen saanut aloittaa työt aika lailla omassa tahdissa. On myös ymmärretty hoitovaikeudet, kun työ on epäsäännöllistä ja ennalta arvaamatonta. Työpaikalla monilla samanikäisiä lapsia, vertaistukea löytyy.

Uusi työpaikka, ei kokemusta asiasta ennen äitiyslomalle ja vapaille jäämistä.

Lähdin edellisestä työpaikasta ja työtarjous toisesta yrityksestä tuli välittömästi, äitiyslomasta huolimatta.

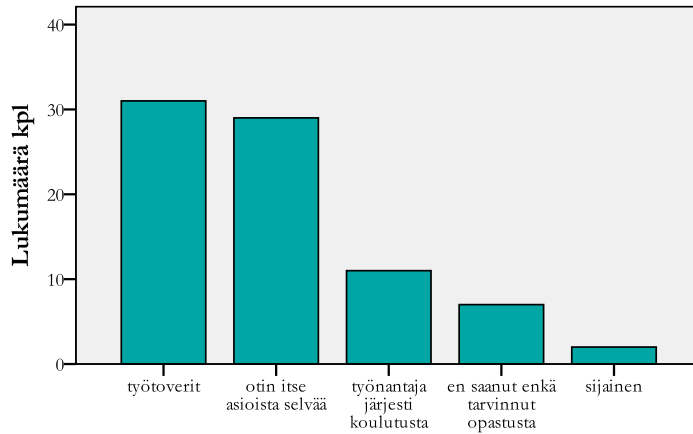
Työpaikallani on ollut todella myönteistä porukkaa ja otettu aina iloisesti vastaan, mutta jotenkin huomasin, että tietyt asiat ovat unohtuneet ja työnantajan panos ei ollut se mitä olisin halunnut.

Ei mitenkään. Olen ollut ennen ja jälkeen perhevapaan määräaikaisissa työsuhteissa, joten työnantajan kannalta ei ongelmaa.

6.2.1 Perehdyttäminen töihin palatessa

Tutkimuksessa (Liite 7) kysyttiin perehdytettiinkö työntekijää tehtäviin palatessa ja kuka muuttuneisiin tehtäviin oli opastanut. Lisäksi selvitettiin, oliko tilalle palkattu sijaista ja jos oli, oliko perhevapaalle lähtevä itse perehdyttänyt sijaista. Osion vastauksissa oli ristiriitaisuuksia. Vastajamäärät vaihtelivat koko määrästä (50) jopa 39 vastaajaan. Kysymyksiin on jäänyt liian paljon tulkinnanvaraisuutta. Esimerkiksi henkilöille, jotka eivät palanneet samaan työpaikkaan, ovat nämä kysymykset voineet tuottaa vaikeuksia. Tulosten tarkentamiseksi vastausvaihtoehtoihin olisi pitänyt lisätä vaihtoehto ”en osaa sanoa” tai lomakkeelle olisi pitänyt lisätä hyppäys kysymysten yli, jos ne eivät henkilöitä suoranaisesti koske.

Kysymykseen perehdytettiinkö vastaajaa töihin palatessa vastasi 47 henkilöä. Tulos voi olla sisällöllisesti vääristynyt, sillä luku sisältää mahdollisesti ne henkilöt, jotka eivät palanneet samaan työhön lainkaan. 20 vastaajista oli perehdytetty ja 27 vastaajaa kertoi jääneensä ilman perehdytystä. Vastaajia pyydettiin kertomaan, kuka muuttuneisiin työtehtäviin on opastanut. Nämä annetut vastaukset eivät yksiselitteisesti kerro, onko kyse ollut nimenomaisesti perehdytyksestä, koska kysymys rajattiin vain muuttuneisiin työtehtäviin (kuviot 4).

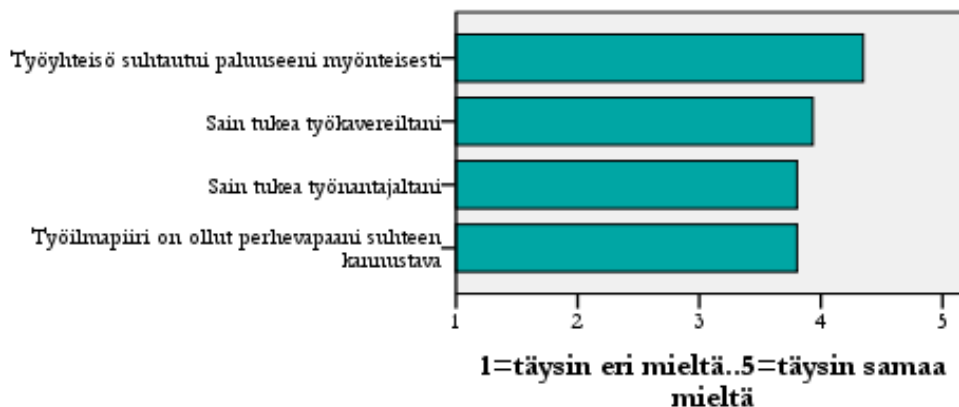


Kuvio 4. Muuttuneisiin työtehtäviin opasti

Noin puolelle vastaajista palkattiin sijainen perhevapaan ajaksi (24 vastaajaa), 8 henkilöä vastaajista ei tiennyt, oliko sijainen palkattu. Sijaisten perehdytys oli kestänyt muutamasta päivästä kahteen kuukauteen. Vastaajista 13 henkilöä kertoi itse perehdyttäneensä tulokkaan. Sijaisista jopa 23 oli vastaajien mukaan jäänyt ilman perehdytystä. Tutkimustulos ei kerro, minkälaisissa tehtävissä henkilöt työskentelivät.

6.2.2 Työyhteisön suhtautuminen

Työyhteisön suhtautumisen koettiin helpottavan työhön paluuta. Selvä enemmistö koki saaneensa tukea sekä työkavereilta että työnantajalta. Jopa 44 henkilöä tunsu työyhteisön suhtautuneen perhevapaaseen myönteisesti ja 32 vastaajan mukaan työilmapiiri perhevapaan suhteen on ollut kannustava (kuvio 5).



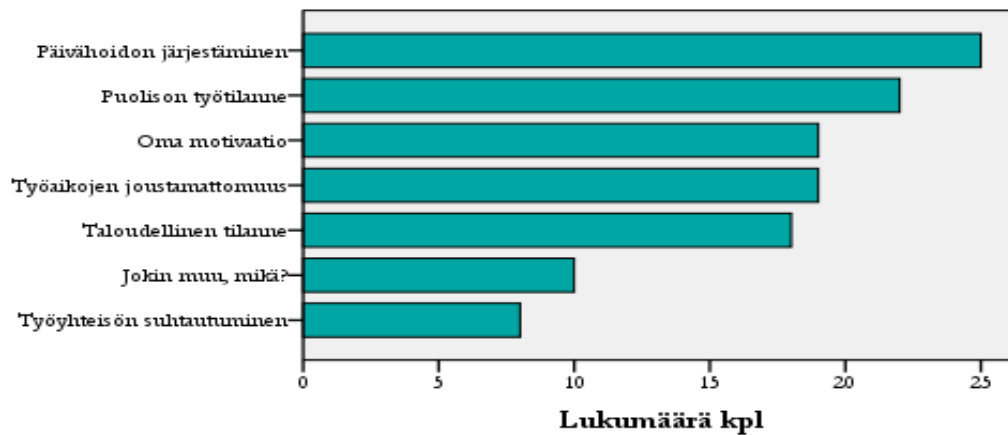
Kuvio 5. Työyhteisön suhtautuminen

6.3 Omat tuntemukset töihin paluusta

Vastaajan omia tuntemuksia töihin paluusta kysyttiin useaan otteeseen (Liite 7). Kysymyksessä numero viisi, henkilöitä pyydettiin vastaamaan järjestysasteikollisesti esitettyihin väitteisiin. 78 % vastaajista koki olleensa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteen ”olen ollut iloinen töihin paluusta” kanssa. 56 % koki itsensä aikaisempaa väsyneemmäksi ja 68 % koki jännittävänsä töihin paluuta. Rohkaisevasti 90 % vastaajista kertoi perheen tukevan töihin paluuta. 56 % vastaajista olisi halunnut jäädä kotiin, jos se olisi ollut taloudellisesti mahdollista. Jokseenkin tai täysin eri mieltä tästä oli kuitenkin 32 % vastanneista.

Kysymyksen numero viisi väite ”olin tyytyväinen perhevapaan keston” toimi reliabiliteettia mittaavana testinä ja se toistettiin kysymyksessä numero 13 muodossa ”olisin halunnut olla perhevapaalla kauemmin”. Vastaukset ovat kysymysten kesken samansuuntaiset. 28 kappaletta vastanneista olisi halunnut jäädä kotiin, jos se olisi ollut taloudellisesti mahdollista. Vertailtaessa tätä perhevapaan keston suhteen selvisi, että eniten tätä mielipidettä edustaneita oli 13–18 kuukautta perhevapaata viettäneissä, seuraavaksi eniten 0–6 kuukautta.

Monivalintakysymyksissä numero 18 ja 19 pyydettiin vastaajaa valitsemaan kolme itseään eniten vaikuttanutta syytä, joiden on kokenut vaikeuttaneen tai helpottaneen töihin paluuta. Vastauksia voidaan pitää tilannetta kuvaavina, sillä ne sijoittuvat vastausvaihtoehtoina ääripäihin verratessa kysymyksiä 18 ja 19. Esimerkiksi työyhteisön suhtautumisen koetaan helpottavan paluuta, jolloin sen merkitys vaikeuttavana tekijänä on pieni. Vastaajista puolet vastasi eniten vaikeuttaneeksi asiaksi päivähoidon järjestämisen, lähes saman verran vastauksia sai vaihtoehto puolison työtilanne. Kolmasosa koki työaikojen joustamattomuuden ja oman motivaation vaikeuttaneen töihin paluuta. (Kuvio 6).



Kuvio 6. Mitkä asiat ovat vaikeuttaneet töihin paluuta, lomakkeen kys18

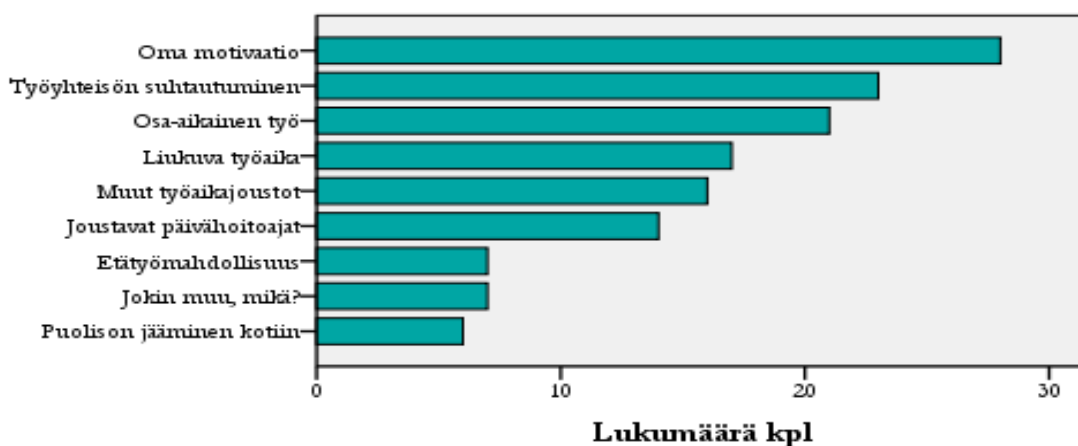
Vastaajista kymmenen oli ilmoittanut vaikeuttaneeksi asiaksi jonkin muun syyn. Tarjennut vastaukset olivat seuraavanlaisia: puolison työtilanne, työelämän hektisyys, sijaisen vihamielinen asenne, ikävä lapsen luo, oma jaksaminen ja työnantajan asenne. Yhden vastaajan mielestä opintojen loppuun suorittaminen perheenmurrosvaiheessa oli erittäin stressaavaa ja kaksi vastaajista ei kokenut minkään tai minkään annetuista vaihtoehdoista vaikeuttaneen töihin paluuta.

Iän vaikutusta vastauksiin tutkittiin ristiintaulukoinnin avulla (Liite6). Analyysia varten ikä jaettiin ensin viiteen eri luokkaan: 21–25 vuotta, 26–30 vuotta, 31–35 vuotta, 36–40 vuotta, 41–45 vuotta. Tämä luokittelu sisälsi kaikki vastaajat. Ristiintaulukoinnilla ei voitu esittää iän riippuvuutta vastauksiin.

Toisen ristiintaulukoinnin avulla tutkittiin perhevapaan keston vaikutusta vastauksiin. Luokittelu tehtiin myös viiteen osaan: perhevapaan kesto 0-6 kk, 7-12 kk, 13–18 kk, 19–24 kk, yli 25 kk. Ristiintaulukoinnin tuottaman analyysin perusteella perhevapaalla 7-12 kuukautta olleilla oma motivaatio ja puolison työtilanne koettiin paluuta vaikeuttaneiksi tekijöiksi. 13–18 kuukautta perhevapaalla olleilla vaikeuttaneimmat tekijät olivat taloudellinen tilanne ja päivähoidon järjestäminen ja 19–24 kuukautta vapaalla olleilla tärkein syy oli oma motivaatio. Tuloksista voisi tulkita, että 7-18 kuukautta perhevapaalla olleet olisivat toivoneet voivansa jatkaa vapaalla, mutta puolison työtilanne ei antanut siihen mahdollisuutta tai taloudellinen tilanne ei antanut siihen mahdollisuutta. Vanhempainrahakausi päättyi lapsen ollessa noin 10 kuukautta. Tätä pidempään kotona olleilta mielipide omasta motivaatiosta ja varsinkin sen puutteesta on ymmärrettävistä

sä. Kotona olemiseen on totuttu. Ristiintaulukoinnilla saadut vastaukset eivät ole yleis-
tettävissä eikä niissä esiintynyt luotettavia riippuvuuksia.

Oma motivaatio koettiin eniten vaikuttavaksi asiaksi työhön paluun helpottamisessa, näin koki yli puolet vastaajista. Myös työyhteisön suhtautuminen arvostettiin korkealle helpottavana tekijänä. Seitsemän vastaajista oli valinnut vaihtoehdoista ”jokin muu, mikä”? Tarkennetuissa vastauksissa mainittiin vaikuttaneiksi asioiksi rahantarve, isä-
kuukausi, osittainen hoitovapaa ja puolison iltavapaat. Kolme mainitsi isovanhempien avun helpottaneen paluuta (kuvio 7).



Kuvio 7. Mitkä asiat ovat helpottaneet töihin paluuta, lomakkeen kys19

Kysymys 16 (Liite 7), kokiko vastaaja perhevapaaan vaikuttaneen uralla etenemiseen negatiivisesti, jakoi vastaukset tasaisesti koko asteikolle. Keskiarvoisesti (2,84, vaihteluvälillä 1=Täysin samaa mieltä...5=Täysin samaa mieltä) vastaajat suhtautuivat siihen lähinnä neutraalisti. Kysymykseen vastanneista moni oli vasta palannut perhevapailta, jolloin lienee liian aikaista sanoa, miten perhevapaa uraan vaikuttaa. Vastaajien suhteellisen nuori ikä vaikuttaa tässä vastauksiin myös. Ammattitaitoon negatiivisesti perhevapaaan koki vaikuttaneen vain kaksi vastaajista ja 34 oli asiassa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Luvussa 3.3 esitettiin Salmen tutkimuksen mukainen taulukko samasta aiheesta. Kuten aiemmin viitekehyksessä tuotiin esille, sosiaali- ja terveysministeriön perhevapaa-järjestelmän uudistusta käsittelevässä muistiossa todetaan pitkien perhevapaiden vaikuttavan ammattitaitoon ja urakehitykseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 70.) Tähän tutkimukseen osallistuneilla perhevapaat eivät olleet yleisesti kestäneet kauan mikä selittää annettuja vastauksia.

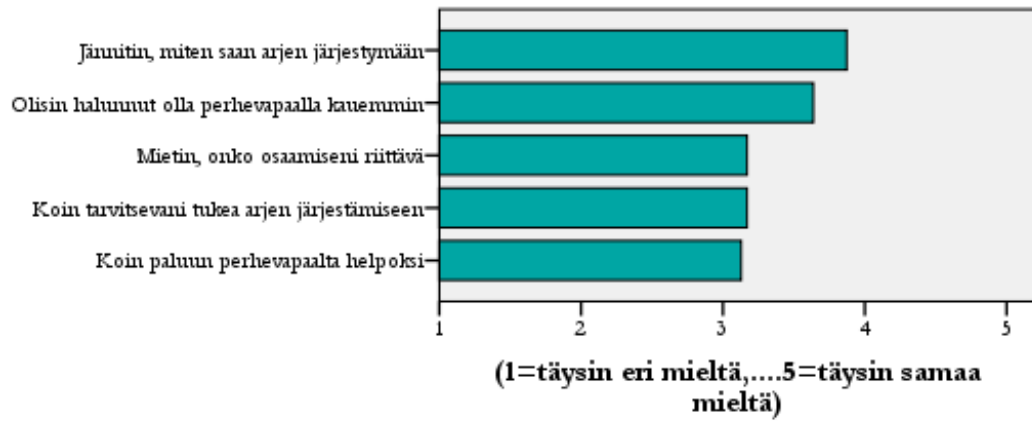
6.4 Tuen tarve

Tuen tarvetta tutkittiin kysymysten 14 ja 17 avulla (Liite 7). Kysymyksen numero 17 vastaukset on esitetty kappaleessa 6.2. Kysymyksessä numero 14 vastaajia pyydettiin valitsemaan missä asioissa on kokenut tarvitsevansa tukea. Seuraavassa taulukossa 5, on esitetty saadut vastaukset. Vastaajista suurin osa eli 27 kappaletta, koki tarvitseensa eniten tukea lasten hoidon järjestämisessä, seuraavaksi yleisin syy, 25 vastaajan mielestä oli perheenjäsenten osallistuminen arjen muutokseen. Päivähoidon järjestämisen sijoittuminen eniten vastauksia saaneiden yläpäähän on merkittävää, sillä siihen vaikuttavat enemmänkin valtion ja kuntien tekemät sosiaalipoliittiset ratkaisut ja käytetyt resurssit kuin yksittäisten henkilöiden käyttämät vaihtoehdot. Vastaajamäärään nähden suhteellisen suuri määrä, eli 8 kappaletta, koki, ettei ollut kaivannut tukea missään vastausvaihtoehtojen aiheessa. Näihin annettuihin vastauksiin sisältynee sellaisia vastaajia, joille viimeisin perhevapaa ei ole ollut ensimmäinen ja joka kenties on palannut samaan tehtäväänsä.

Taulukko 5. Frekvenssi kysymyksestä numero 14, tuen tarve

	kpl	%
lasten päivähoidon järjestäminen	23	17,4 %
työaikojen uudelleen järjestäminen	21	15,9 %
muuttuneet työtehtävät	18	13,6 %
perehtyminen vanhoihin tehtäviin	10	7,6 %
perheenjäsenten osallistuminen arjen muutokseen	25	18,9 %
en kaivannut tukea	8	6,1 %
lasten hoidon järjestäminen sairastapauksissa	27	20,5 %
yhteensä	132	100,0 %

Kysymyksessä numero 13 esitettiin väittämien muodossa töihin paluuseen liittyviä tuntemuksia. 27 vastaajista koki paluun perhevapaalta helpoksi (jokseenkin tai täysin samaa mieltä), 19 vastaajaa taas oli väitteen kanssa täysin tai eri mieltä. Tukea arjen järjestämiseen koki tarvitsevansa 23 vastaajista (jokseenkin tai täysin samaa mieltä). Jopa 35 vastaajista jännitti miten saa arjen järjestymään. Väite ”mietin, onko osaamiseni riittävä” jakoi mielipiteitä koko asteikolle. Vastaukset ovat täten samansuuntaiset kuin kysymyksessä onko perhevapaa vaikuttanut ammattitaitoon. 29 kappaletta vastaajista olisi halunnut olla perhevapaalla kauemmin (jokseenkin tai täysin samaa mieltä) (Kuvio 8).



Kuvio 8. Omat tuntemukset

Ristiintaulukoimalla (Liite 6) tuloksia iän ja perhevapaan keston kanssa, ei voitu nähdä asioiden välistä riippuvuutta. Aineiston pienuus vaikuttaa saatuun tulokseen.

7 Johtopäätökset

Aivan ensimmäiseksi johtopäätökseksi on mainittava, että kyseisenlaiselle tutkimukselle tähän kyselyyn saatu vastaajamäärä on aivan liian pieni. Saaduista tuloksista ei voida tehdä tilastollisesti päteviä yleistyksiä eikä voida osoittaa riippuvuuksia, vaikka ne loogisesti olisivat pääteltävissä. Aineiston analysointi ja tulkinta jää yksipuoliseksi vastausmäärien luettelemiseksi, mikä sekin olisi ollut mielenkiintoisempaa jos taustamuuttujia olisi ollut useampia. Tällaisia olisivat voineet olla esimerkiksi asuinpaikka, koulutus, siviilisäätö ja asema työelämässä.

Kyselyyn vastanneiden pientä määrää varten Likertin asteikolliset kysymykset olisivat voineet olla kapeammalla asteikolla, esimerkiksi yhdestä kolmeen. Nyt vastauksia analysoitaessa asteikon ääripäät 1-2 ja 4-5 yhdistettiin vertailtavuuden ja erojen esiin tuomiseksi. Riippuvuuksien kuvaamiseksi luokittelut olisi voinut kaventaa viisiasteikkoisen luokittelun sijaan, mutta se ei olisi auttanut tarpeeksi analysoinnin kiinnostavuuden lisäämiseksi.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiteetin, reliabiliteetin ja esimerkiksi katoanalyysin avulla. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että otos on edustava ja tarpeeksi suuri, vastausprosentti on korkea ja kysymykset mittaavat oikeita asioita kattuen koko tutkimusongelman (Heikkilä 2004, 188.) Tutkimussuunnitelmassa esitettiin toivottavan vastausmäärän olevan 50–100 kappaletta. Tutkimuksen julkaisufoorumista johtuen odotettiin kuitenkin huomattavasti suurempaa vastausmäärää, mutta kokonaisuudessaan vastauksia saatiin vain 50. Huomioitavaa on, että tutkimuksen kesken jättäneitä vastanneita oli 38 kappaletta. Vastaajamäärää olisi voitu nostaa tarjoamalla vastaajien kesken arvottavaksi jokin palkinto ja mainostamalla kyselyä enemmän tai suuntaamalla tutkimus myös jollekin muulle foorumille esimerkiksi Haaga-Helian oppilaille. Palkintoa ja mainostamista ei resurssien vähäisyyden vuoksi käytetty ja tutkimuksen laajentaminen muualle ei ollut rajallisen ajan takia mahdollista, mm. tutkimuslupakäsittelyyn menevän ajan vuoksi.

Tutkimuksen kysymykset laadittiin mahdollisimman yksiselitteiseen muotoon ja vastaamista helpotettiin ohjeilla, esimerkiksi ”valitse vaihtoehdoista kolme sopivinta”. Kyselylomake aloitettiin perhevapaita koskevalla määrittelyllä, jotta vastaaja tiesi tarkkaan, mitä perhevapaakäsité tässä tutkimuksessa piti sisällään. Kyselytutkimukseen liittyy aina heikkouksia. Kuten tässä tutkimuksessa, saatua aineistoa voidaan pitää sen määrän vuoksi pinnallisena ja tutkimusta sen kapeuden vuoksi teoreettisesti vaatimattomana. Kyselytutkimuksen haittoina pidetään yleisesti myös sitä, ettei voida varmistua siltä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen tai onko väärinymmärryksiä tapahtunut. Kato nousee joissakin tapauksissa suureksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.) Voidaan kuitenkin pitää todennäköisenä että tähän tutkimukseen vastaajat ovat olleet tietoisia kyselyn aiheesta, sillä mitään porkkanaa kyselyyn vastaamiseen ei annettu.

7.2 Reliabiliteetti

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Mittauksen tai tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa siis sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Mittausten luotettavuutta voidaan arvioida erilaisilla tilastollisilla menetelmillä. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) ”Reliabiliteetti on alhainen, kun toisistaan riippumattomat mittaustulokset antavat hyvin erilaisia havaintoarvoja”. (Kallio ym. 2004, 74.)

Reliabiliteetti jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen reliabiliteettiin. Tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti voidaan todeta mittaamalla sama tilastoyksikkö useampaan kertaan. Ulkoinen reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että mittaukset ovat toistettavissa myös muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. (Heikkilä 2004, 187). Tässä tutkimuksessa ei kerätty vastaajien henkilötietoja, joten samaa tilastoyksikköä olisi tutkimuksen toistettavuudeksi vaikea tavoittaa. Sitä voitaisiin yrittää julkaisemalla viesti samoilla internetfoorumeilla, joita kyselyyn nyt käytettiin, mutta tulokset tuskin olisivat kattavat. Tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti on siten huono. Ulkoinen reliabiliteetti on suhteellisen hyvä. Osan kysymyksistä voi esittää jatkotutkimuksissa sellaisenaan. Perehdytystä koskeneet kysymykset eivät ole tarpeeksi laadukkaita toistettaviksi.

Reliabiliteetti määritellään käytännössä kahden riippumattoman mittauksen korrelaatioksi. Mitataan samaa asiaa kahdella tai useammalla kysymyksellä ja lasketaan niiden

välinen korrelaatiokerroin. Tässä tutkimuksessa reliabiliteettia nostettiin käyttämällä kontrollikysymystä. Asteikkokysymyksessä numero viisi esitettiin väite ”olin tyytyväinen perhevapaani keston” ja asteikkokysymyksessä numero 13 väite toistetaan ”olisინ halunnut olla perhevapaalla kauemmin”. ”Korrelaatio on luotettavassa mittauksessa lähellä ykköstä”. (Heikkilä 2004, 187.) Tässä tutkimuksessa testikysymysten välinen korrelaatiokerroin oli 0,643 eli selitysaste on 0,413 %. Kysymysten vastauksilla on kohdalainen positiivinen lineaarinen korrelaatio, lähellä voimakasta positiivista lineaarista riippuvuutta. Vastaukset avattiin sanallisesti luvussa 5.2.

7.3 Validiteetti

”Tulosten mittaamiseen liittyy mittauksen validiteetin, eli mittarin asianmukaisuuden käsite”. (Kallio ym. 2004, 74.) Validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Kyselylomakkeen kysymykset on esimerkiksi voitu ymmärtää eri tavalla kuin tutkija on tarkoittanut ja analysoidessaan aineistoa omasta näkökulmastaan, ovat tulokset siten vääriä. Validius merkitsee kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) ”Validiteetti on huono sellaisissa mittauksissa, joissa esiintyy systemaattisia virheitä”. (Kallio ym. 2004, 74.)

”Kysely- ja haastattelututkimuksessa validiteettiin vaikuttaa ensisijaisesti se, miten onnistuneita kysymykset ovat eli voidaanko niiden avulla saada vastaus tutkimusongelmaan”. (Heikkilä 2004, 186.) Tässä tutkimuksessa käytetyt kysymykset eivät anna täysin tyhjentävää vastausta itse pääongelmaan. Kysymykset vastaavat jokainen osaltaan pääongelmaan, mutta kysymysten määrä ei riitä tutkimusongelman ratkaisuun. Sen selvittämiseksi olisi vaadittu paljon suurempi määrä kysymyksiä ja tutkimusta olisi ollut syytä laajentaa haastatteluilla.

Tässä tutkimuksessa kysymysten validiteetti kärsi pahoin perehdytystä koskeneiden kysymysten kohdalla. Niissä olisi syytä olla vaihtoehto ”ei osaa sanoa” käytettäväksi esimerkiksi tilanteissa, joissa henkilö ei ole palannut enää samaan työpaikkaan josta lähti tai hyppäys kysymysten yli, jos ne eivät vastaajaa koske. Nyt käytössä olleissa kysymyksissä annetut vastaukset ovat vaikeasti tulkittavissa ja tulokset selvästi vääristyneitä. Kysymykseen muuttuneista työtehtävistä olisi ollut syytä lisätä vaihtoehto täysin uu-

desta työtehtävästä, sillä nyt uuden työn aloittaneet kokevat lähes kaikki mainitut muutokset tapahtuneiksi mikä vääristää kokonaisvastauksia.

Kato osoittautui tutkimuksessa suureksi. Koska kyseessä on kokonaistutkimus, josta saadun perusjoukon vastaukset hyväksyttiin kokonaisuudessaan, katoa ei voida analysoida numeerisesti. Katoa voidaan kuitenkin analysoida syyperusteisesti, miksi vain 50 henkilöä vastasi kyselyyn? Kuten jo aiemmin työssä todettiin, näkyvämmällä kyselyn olemassaolon julkituonnilla vastaajamäärää olisi kenties voitu lisätä. Kyselyn pidempiaikainen voimassaoloaika olisi voinut kasvattaa määrää, mutta tuskin ratkaisevasti. Vastausaktiivisuus hiipui merkittävästi voimassaoloajan loppua kohti.

Kyselyyn vastaamisen ajallinen raja oli väärä julkaisufoorumi huomioon ottaen.

1.1.2005–31.12.2010 aikana perhevapaalta töihin palannut ei välttämättä ole enää tavoitettavissa Vauva-lehden kautta, ellei perheeseen ole tullut lisää lapsia. Esimerkiksi Meidän perhe-lehti olisi tavoittanut ehkä suuremman osan tähän tutkimukseen sopivia vastaajia. Tutkimus hävisi kyselypaljouteen eikä sitä korostettu lehden kotisivulla tarpeeksi. Tässä tutkimuksessa ei tarjottu vastaajille arpapalkintoa, mikä on oletettavasti laskenut vastaamisintoa. Vauva-lehden aktiivisimmat lukijat eivät ehkä kokeneet aiheita ajankoh- taiseksi, vaikka olisivatkin palanneet em. aikana töihin, mutta viettivät nyt uutta perhevapaata. Kyselyn vastaamisen oli keskeyttänyt jopa 38 henkilöä. Osa näistä on voinut avata tutkimuksen uudelleen ja täyttää sen. Osalle tutkimus on ollut liian pitkä, vaikka kyselyn vastaamisen etenemisen seuraamiseksi lisättiin sivuille prosentuaalinen laskin. Katoon voi osaltaan vaikuttaa myös se, että lähes puolella perhevapaita pitävällä ei itse asiassa ole töitä mihin palata.

7.4 Kehitysehdotukset ja jatkotutkimukset

Vaikka tutkimusaineisto onkin suppea, on siitä nähtävissä se seikka, että moni haluaisi viettää pidempään aikaa perhevapaalla. Siksi seuraavalle hallitukselle esiteltäväksi saapuva ehdotus perhevapaiden pidentämisestä on validi. Perhevapaan pidentämistä tukee monikin annetuista vastauksista. Nykyinen päivähoidon tilanne koetaan ongelmallisena, jopa töihin paluuta vaikeuttavana. Syynä lienee päivähoitopaikkojen rajallisuus ja kalleus, liian pitkiksi venyvät välimatkat hoitopaikkoihin sekä joustamattomat hoitoajat.

Hämmentävää oli todeta, että julkisesti perhevapaiden katsotaan vaikuttavan negatiivisesti naisten ura- ja palkkakehitykseen, mahdollisesti ammattitaitoon, eläkkeen ja muiden etujen karttumiseen. Tämän tutkimuksen vastaajat eivät tunteneet, että perhevapailla olisi vaikutusta ura- tai ammatilliseen kehitykseen. Aiheesta ei ole käyty tarpeeksi julkista keskustelua eikä syventäviä tutkimuksia ole tehty. Asian vaikutukset niin yksilön kuin yleisen talouden kannalta ovat merkittävät, että aihe kaipaasi lisää tarkastelua.

Tutkimuksessa kysyttiin sijaistamisesta ja mahdollisesti saadusta perehdyttämisestä töihin palatessa. Saadut vastaukset osoittivat samaa kuin aiemmissakin tutkimuksissa, eli työnantajat eivät perehdytä perhevapailta palaavia työntekijöitään. Onko kyse ajankäytöstä ja resurssien vähyydestä vai yksinkertaisesti tietämättömyydestä. Perehdyttämis-teorioita olisi syytä päivittää ja mallintaa uudelleen niin, että ne ottaisivat paremmin huomioon ihmisen koko urakehityksen ja jatkuvan oppimisen. Nyt käytössä olevat perehdyttämismallit päättyvät noin vuoden tarkastelujakson jälkeen, mutta eivät ota huomioon esimerkiksi perhevapaalta palaavien tai pitkän sairasloman jälkeen töihin palaavia. Tässä olisi mielestäni erittäin tarpeellinen tutkimuksen tai esimerkiksi opinnäytetyön aihe.

Olisi mielenkiintoista selvittää niiden henkilöiden tilannetta, jotka eivät tähän tutkimukseen voineet vastata sillä, töitä johon palata, ei ole. Miten he piiloutuvatkin tilastoihin niin perusteellisesti? Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, mitkä syyt johtavat siihen, että työtehtävät vaihtuvat perhevapaan aikana? Aiemmin työssä esitettiin, että perhevapaita käytetään joskus työyhteisöä koskettavana mahdollisuutena eikä vain uhkana. Työn kierrättäminen ja osaamisen jakaminen tätä kautta on henkilöstöstrategian kannalta käyttökelpoinen ja helposti toteutettava idea.

Lähteet

- Ala-Mettälä, H. 2011. Äitiyslomien kuluja työnantajalle liioitellaan. Yle Uutiset. Luettavissa:
http://www.yle.fi/uutiset/kotimaa/2011/04/aitiyslomien_kuluja_yrityksille_liioitellaan_2512741.html. Luettu:14.4.2011.
- Antola, M., Parnila K. & Skurnik-Järvinen, H. 2006. Perhevapaat käytännönläheisesti. Helsingin Kamari Oy. Helsinki.
- Hartikainen, A. 2010. Työn ja perheen yhteensovittamisesta yhteensopivuuteen? Tutkimus työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta. Työelämäntutkimus, 3/2010, s. 291–295.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi. Hämeenlinna.
- Kallio, M., Korhonen, P. & Salo, S. 2004. Johdatus kvantitatiiviseen analyysiin taloustieteissä. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY. Vantaa.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005 Työ leipälajina – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus. Keuruu.
- Kuusivaara, J. 2008. Perhevapaalla olevan työntekijän paluusuojasta. Luettavissa:
<http://www.kuusivaara.com/fi/artikkeleita/59-perhevapaalla-olevan-tyoentekijaen-paluusuojasta>. Artikkel. Luettu: 22.2.2011.
- Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2006. Esimiehen työsuhteopas. Edita. Helsinki.
- Nieminen, K. 2003. Perhevapaat. WS Bookwell. Porvoo.

- Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin. Palmenia. Helsinki.
- Rytkönen, A. 2010. Artikkel. Tuloerot ruokkivat vuosien kotiäitiyttä. Luettavissa: http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2010/09/tuloerot_ruokkivat_vuosien_kotiaitiutta_1957349.html. Luettu 10.4.2011
- Saaranen, P. 2010. PASW (SPSS) Statistics.
- Salmi, M., Lammi-Tastula, J. & Närvi, J. 2009. Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Edita.
- Savolainen, J., Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2004. Elämän kirjoja työpaikoille. Käsi-kirja työn ja perheen yhteen sovittajille. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työyhteisössä-hanke. Stakes.
- Selin, A. 2011. Perhevapaaremontilla pidemmät työurat. Lehdistö tiedote. Luettavissa: <http://www.kauppalehti.fi/5/i/yritykset/lehdisto/hellink/tiedote.jsp?direct=true&selected=kaikki&industry=&oid=20110301/12994761128800>. Luettu 24.3.2011
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Vanhempainvapaatyöryhmän muistio. Luettavissa: http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1556268. Luettu: 14.4.2011.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2008. Perhevapaakampanja 2007–2008 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Edita. Helsinki.
- Suominen, E. 2009. Perhevapaat tasan. Booris. 4/2009. Luettavissa: <http://www.doorislehti.fi/uusin-lehti/101-booris-409-perhevapaat-tasan>. Luettu: 12.4.2011.
- Takala, P. 2005. Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin? Kelan tutkimusosasto. Helsinki.

Tasa-arvolaki 15.4.2005/232.

Turpeinen M. & Toivanen M. 2008. Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Monikko-hanke. Helsinki.

Työ-ja elinkeinoministeriö. 2010. Perhevapaat – yhteinen asia. Esite. Luettavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/perhevapaa_teksti.pdf. Luettu: 22.2.2011.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Vauva. 2010. Lukijaprofiili. Luettavissa:
<http://www.sanomamagazines.fi/mediaopas/kohderyhmat-ja-lehdet/lehdet/vauva.html>. Luettu: 4.4.2011.

Yle Uutiset. 2011. Yrittäjät: Yrittäjille korvataan alle puolet vanhemmuuden kuluista. Luettavissa:
http://www.yle.fi/uutiset/kotimaa/2011/04/yrittajat_tyonantajalle_korvataan_alle_puolet_vanhemmuuden_kuluista_2515329.html. Luettu: 14.4.2011.

Liitteet

Liite 1. Opinnäytetyön aikataulu

1	Opinnäytetyön ohjaus Sillanpään kanssa	1.12.2010
2	Toimeksiantajan etsintä alkaa	vkot 1-8/2011
3	Osallistuminen suunnitteluseminaariin	20.1.2011
4	Tutkimussuunnitelman esittely	7.2.2011
5	Opinnäytetyöohjaus Sillanpään kanssa	17.2.2011
6	Lähteiden hankintaa	vkot 4-8
7	Osallistuminen menetelmäopintoihin	17.2.2011
8	Osallistuminen menetelmäopintoihin	3.3.2011
9	Osallistuminen menetelmäopintoihin	10.3.2011
10	Osallistuminen opparin teholeirille	21.3.-25.3.2011
11	Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus	21.3.-24.3.2011
12	Toimeksiantaja varmistuu - Vauva-lehti	22.3.2011
13	Opinnäytetyöohjaus Sillanpään kanssa	23.3.2011
14	Kyselyn julkaisu	25.3.2011
15	Opinnäytetyöohjaus Sillanpään kanssa	31.3.2011
16	Osallistuminen tarkastusseminaariin	31.3.2011
17	Kyselyn viimeinen vastauspäivä	6.4.2011
18	Menetelmäohjaus Saarasen kanssa	7.4.2011
19	Osallistuminen menetelmäopintoihin	7.4.2011
20	Tutkimustulosten analysointia	vko 14-15
21	Osallistuminen menetelmäopintoihin	14.4.2011
22	Tee abstract valmiiksi	vko 15
23	Lähetä abstract tarkistettavaksi Teija Schalin	14.4.2011
24	Tee tiivistelmä valmiiksi	vko 15-16
25	Tee opponoinnit valmiiksi	vko 15
26	Osallistuminen tarkastusseminaariin / Opponoinnit	19.4.2011
27	Palauta oma työ ohjaajille ja opponoijille	19.4.2011
28	Opinnäytetyön esittäminen tarkastusseminaarissa	26.4.2011
29	Tee mahdolliset korjaukset työhön	vkot 17-20
30	Kypsyysnäyte	6.5.2011
31	Lähetä työ kielentarkistukseen Rosenströmille	10.5.2011
32	Opinnäytetyön viimeinen palautuspäivä	17.5.2011

Tutkimus perhevapaalta töihin palanneen kohtaamista työelämän haasteista

Millaiseksi Sinä koit töihin paluun? Tarvitsitko paluuseen tukea ja saitko sitä? Miten työyhteisössä suhtauduttiin, olivatko työtehtäväsi säilyneet samoina? Muun muassa näihin kysymyksiin etsin tutkimuksessani vastauksia. Aihe syntyi omakohtaisista kokemuksista, kun paluuni ensimmäisen lapsen syntymän jälkeen olikin haastavampaa kuin mihin olin varautunut. Jäin pohtimaan onko tilanne muillekin vanhemmille vastaava, vaikuttaako hoitovapaan kesto paluuseen ja miten työelämään paluuta voitaisiin helpottaa?

Teen opinnäytetyötä Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa. Haen tutkimukseeni 1.1.2005–31.12.2010 aikana perhevapaalta (äitiys-, isyys-, vanhempain-, hoitovapaa sekä isäkuukausi) töihin palanneita vanhempia. Kysely on toteutettu webropol-kyselynä, johon vastaaminen vie muutaman minuutin ja toteutetaan anonymisti. Vastausaikaa kyselyyn on 25.3.–6.4.2011. Tutkimustuloksia voidaan julkaista Vauva-lehden teemanumerossa. Henkilötiedot eivät ole tutkimuksessa oleellisia eikä niitä sitä varten kerätä.

Kysely löytyy osoitteesta:

<http://www.webropol.com/P.aspx?id=534412&cid=116933598>

Kiitokset yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin,

Pihla Hämäläinen

pihla.hamalainen@elisanet.fi

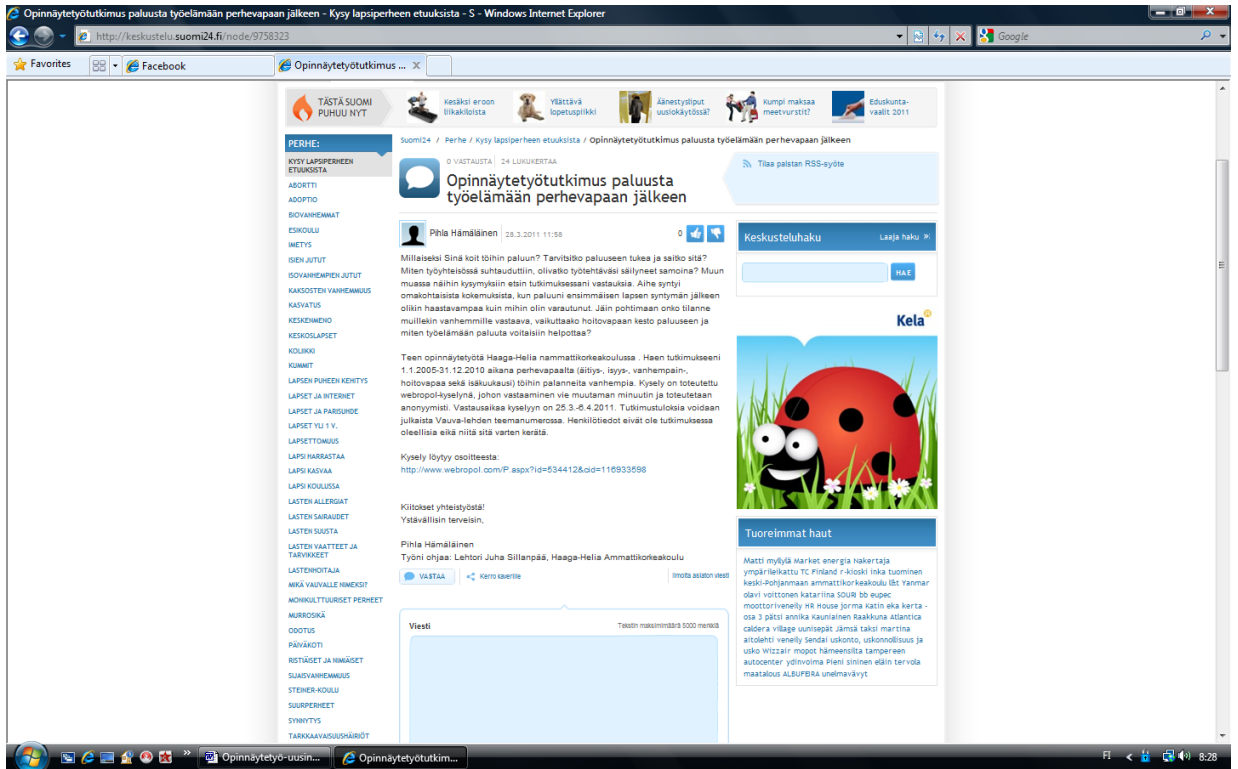
Työni ohjaa: Lehtori Juha Sillanpää, Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu

Liite 3: Vauva-lehden lukijaprofiili

		Kaikki 12+ vuotiaat (%)	Lehden lukijoiden profiili (%)
	Kaikki	100	100
Sukupuoli	Nainen	51	75
	Mies	49	25
Ikä	12-19 vuotta	11	3
	20-29 vuotta	14	37
	30-39 vuotta	13	41
	40-49 vuotta	16	9
	50+ vuotta	46	11
Kuntatyyppi	Suur-Helsinki	18	23
	Muu yli 30 000 asukkaan kaupunki	37	32
	Alle 30 000 asukkaan kaupunki	19	17
	Maalaiskunta	26	28
Elämänvaihe	12-14 -vuotiaat	4	* vastaajamäärä ei riitä
	15-29 / koululaiset, opiskelijat	10	6
	20-39 / lapsia kotona	13	65
	40-49 / lapsia kotona	12	8
	20-29 / ei lapsia & työ	5	5
	30-49 / ei lapsia kotona	8	3
	50+ vuotiaat	46	11
Päivittäisostopäättäjä	Kyllä	76	91
	Ei	23	9

(Vauva, 2010)

Liite 4. Ilmoitukset suomi24.fi-sivulla ja Mtv3 meidän perhe-sivulla



The screenshot shows a web browser window displaying a forum post on suomi24.fi. The browser's address bar shows the URL: <http://keskustelu.suomi24.fi/node/9758323>. The forum title is "Opinnäytetyötutkimus paluusta työelämään perheväpään jälkeen - Kysy lapsiperheen etuiksista". The post is by Pihla Hämäläinen, dated 28.3.2011 11:58. The text of the post discusses the challenges of returning to work after parental leave, specifically mentioning the case of Haaga-Helia's nursing school. It asks for advice on how to handle the situation and mentions that the school has a waiting list for returning employees. The post includes a link to a survey and a contact email: pihla.hamalainen@helsinki.fi. The forum interface includes a sidebar with navigation links, a search bar, and a list of recent posts.



The screenshot shows the homepage of the website "Meidän Perhe". The website is displayed in a web browser window with the URL: <http://www.meidanperhe.fi/keskustelu/aihe/2/viesti/999232/opinnaytetyotutkimus-toihin-paluuista-perhevaapaa-jalkeen/8766307/opinnaytetyotutkimus-toihin-paluuista-perhe>. The website features a prominent "Keskustelut" (Discussions) section with a "Tutustu nyt!" (Meet now!) banner. The main discussion topic is "Opinnäytetyötutkimus paluusta perheväpään jälkeen" (Thesis research on returning to work after parental leave). The website also includes a sidebar with navigation links, a search bar, and a list of recent posts. The page is decorated with various banners and advertisements, including one for "Pukkila kaakeli kierto" and another for "Laattauutuudet kotimaasta ja maailmalta".

Liite 5. Merkitsevyydestestejä

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Olen tuntenut itseni aikaisempaa väsyneemmäksi is the same across categories of Luokiteltu ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.187	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Olen ollut iloinen töihin paluusta is the same across categories of Luokiteltu ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.391	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Perheeni on tukenut töihin paluutani is the same across categories of Luokiteltu ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.174	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Olisin halunnut jäädä kotiin jos se olisi ollut taloudellisesti mahdollista is the same across categories of Luokiteltu ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.694	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Töihin paluu jännitti minua is the same across categories of Luokiteltu ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.687	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Olin tyytyväinen perhevapaani keston is the same across categories of Luokiteltu ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.850	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Työtehtävät ovat lisääntyneet is the same across categories of Palasin samaan tehtävään, josta jäin perhevapaalle:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.446	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Työni sisältö on muuttunut is the same across categories of Palasin samaan tehtävään, josta jäin perhevapaalle:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.000	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of Työaikani on muuttunut is the same across categories of Palasin samaan tehtävään, josta jäin perhevapaalle:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.130	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Työtehtävät ovat vaikeutuneet is the same across categories of Palasin samaan tehtävään, josta jäin perhevapaalle:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.001	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of Suoriutuminen tehtävistä vaatii koulutusta is the same across categories of Palasin samaan tehtävään, josta jäin perhevapaalle:.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.168	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Liite 6. Ristiintaulukointeja

Ristiintaulukointi omista tuntemuksista, liittyy kysymykseen 13

Koin paluun perhevapaalta helpoksi		Luokiteltu ikä					Total
		21-25 vuotta	26-30 vuotta	31-35 vuotta	36-40 vuotta	41-45 vuotta	
Täysin eri mieltä	Count	1	0	2	0	0	3
	% within Luokiteltu ikä	10,0%	,0%	12,5%	,0%	,0%	6,0%
Jokseenkin eri mieltä	Count	4	6	3	2	1	16
	% within Luokiteltu ikä	40,0%	31,6%	18,8%	50,0%	100,0%	32,0%
Neutraali	Count	0	2	2	0	0	4
	% within Luokiteltu ikä	,0%	10,5%	12,5%	,0%	,0%	8,0%
Jokseenkin samaa mieltä	Count	3	8	8	2	0	21
	% within Luokiteltu ikä	30,0%	42,1%	50,0%	50,0%	,0%	42,0%
Täysin samaa mieltä	Count	2	3	1	0	0	6
	% within Luokiteltu ikä	20,0%	15,8%	6,3%	,0%	,0%	12,0%
Count		10	19	16	4	1	50
% within Luokiteltu ikä		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetric Measures

		Asymp. Std.			
		Value	Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-,084	,144	-,583	,562 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,075	,148	-,520	,605 ^c
N of Valid Cases		50			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Ristiintaulukointi kysymyksestä 18

Työaikojen joustamattomuus		Luokiteltu ikä					Total
		21-25 vuotta	26-30 vuotta	31-35 vuotta	36-40 vuotta	41-45 vuotta	
0	Count	5	13	9	3	1	31
	% within Luokiteltu ikä	50,0%	68,4%	56,3%	75,0%	100,0%	62,0%
valittu	Count	5	6	7	1	0	19
	% within Luokiteltu ikä	50,0%	31,6%	43,8%	25,0%	,0%	38,0%
Count		10	19	16	4	1	50
% within Luokiteltu ikä		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-,107	,134	-,743	,461 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,081	,141	-,564	,576 ^c
N of Valid Cases		50			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Liite 7. Kyselylomake