



PURISTAAKO VOILEIPÄ?

– Malleja ja työkaluja yli 45-vuotiaiden naisten työurien tukemiseen Suomesta, Belgiasta ja Puolasta

Mervi Rajahonka ja Kaija Villman

Puristaako voileipä?

– Malleja ja työkaluja yli 45-vuotiaiden naisten työurien tukemiseen Suomesta, Belgiasta ja Puolasta

XAMK INSPIROI 34

**KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU
MIKKELI 2021**



Xamk Inspiroi 34

Puristaako voileipä – Malleja ja työkaluja yli 45-vuotiaiden naisten työurien tukemiseen Suomesta, Belgiasta ja Puolasta

KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU

MIKKELI 2021

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy

Tekijät: Mervi Rajahonka ja Kaija Villman

Taitto: Aino-Maria Vuoti, Mainostoimisto Grotoski Oy

Kuvitukset: Aino-Maria Vuoti

Kuvat: 123rf ja Envato elements

ISBN: 978-952-344-379-2 (PDF)

ISSN: 2489-6764 (verkkójulkaisu)

julkaisut@xamk.fi

SISÄLLYS

Asiaa naisten työurista ja

voileipäsukupolvesta 5

- Tavoitteena parantaa naisten
hyvinvointia työssä ja kotona 7
- Julkaisun tarkoitus ja rakenne 8
- Kansainvälisten kumppaneiden esittely 9

Mikä on voileipäsukupolvi – kuulutko

sinä siihen? 11

- Itsetuntemus on kaiken lähtökohta 16
- Ansainta – Oppiminen – Merkityksellisyys
(AOM-malli) 18
- Työ energian antajana tai
energiasyöppönä 20
- Vertaistukea ja osaamisen kehittämistä
pienryhmävalmennuksessa 23

Perheystävällinen työkulttuuri

kuuluu kaiken ikäisille 27

- Perheen ja työn yhdistämisen strategioita 30
- Mitä esimies voi tehdä 33
- Tasapaino on yhteinen etu 34

Kansainvälinen webinaarisarja 35

- Sukupuoli ja sukupolvi korona-ajassa 35
- Kulttuurin ja median naiskuva 37
- Hoivavelvollisuudet vaikuttavat
naisten työelämään 38

Lähteitä ja lisätietoa 40

- Tekstissä mainitut lähteet 41
- Lisätietoa ja muuta hankkeessa
tuotettua materiaalia 41
- Podcasteja 41
- Linkkejä kansainvälisten
kumppaneiden sivustoihin 42

Asiaa naisten työurista ja voileipä- sukupolvesta



Muutos osaamistalouteen on muuttanut työn vaatimuksia. Työhyvinvointi sekä taitojen ja osaamisen jatkuva kehittäminen tulevat yhä tärkeämmiksi. Toisaalta ihmiset etsivät yhä enemmän tasapainoa ja merkitystä elämäänsä. Työtä ei enää pidetä vain tapana ansaita rahaa, vaan työn pitää olla mielenkiintoista ja merkityksellistä, täynnä mahdollisuuksia oppia uusia asioita. Työelämä muuttuu jatkuvasti. Taitoja pitää jatkuvasti päivittää ja siihen tarvitaan elinikäistä oppimista. Elinikäinen oppiminen voidaan määritellä usealla tavalla. Jotkut määritelmistä korostavat asian henkilökohtaista puolta ja sitä, että prosessissa kokemuksia muunnetaan tiedoksi ja taidoiksi, ja tuloksena henkilö muuttuu ja kasvaa. Oppiminen jatkuu koko ihmiselämän.

Naisten työssäkäynti on lisääntynyt, ja he sijoittuvat työmarkkinoilla usein palvelualoille. Palvelusektorit myös kasvavat koko ajan. Naisten kohdalla työssäkäyntiin vaikuttavat kuitenkin hoivavastuut enemmän kuin miesten kohdalla. Naisten työllisyysprosentti laskee, jos heillä on enemmän lapsia, kun taas miesten työllisyysprosentti vastaavassa tilanteessa nousee. Aivan erityinen ryhmä ovat voileipä sukupolven naiset, eli naiset, joilla on kaksinkertainen hoivavastuu. He pitävät yhtä aikaa huolta sekä nuoremasta että vanhemmasta ikäpolvesta. Usein nämä naiset ovat 45–65-vuotiaita, heillä on huolehdittavaan joko omat lapset tai lapsenlapset sekä yhtä aikaa vanhemmat tai isovanhemmat. Useat näistä naisista käyvät myös töissä, ja joskus myös heidän työnsä on hoivatyötä. Tällöin voidaan puhua kolminkertaisesta hoivavastuusta.

Tavoitteena parantaa naisten hyvinvointia työssä ja kotona

Time4Help Suomi: palvelukehittäminen – naisjohtajuus – yrittäjyys -hanke toteutettiin kansainvälisessä yhteistyössä, jossa oli mukana kumppaneita Suomen lisäksi Puolasta, Belgiasta ja Espanjasta. Suomen kumppanuushankkeen tavoitteena oli tukea 45–65-vuotiaiden naisten urakehitystä, johtajuutta, yrittäjyyttä ja työhyvinvointia nopeasti muuttuvassa työelämässä. Etelä-Savossa toteutettiin naisille johtajuus-, yrittäjyys- ja palveluliiketoiminnan valmennuskokonaisuus oman osaamisen päivittämiseen ja kehittämiseen sekä työhyvinvoinnin lisäämiseen. Hankkeessa järjestettiin jatkuva avoin haku naisryhmille, jotka halusivat kehittää osaamistaan. Naisia pyydettiin kokoamaan joukko samanhenkisiä ikätovereita, jotka ovat kiinnostuneita uransa kehittamisestä ja joilla on samankaltaiset tarpeet ja intressit. Tämän jälkeen laadittiin koulutusohjelma, joka vastasi kunkin naisryhmän tarpeita. Vertaiskeskustelut hyvinvoinnista ja uran kehittamisestä olivat

suosittuja teemoja samoin kuin verkostoituminen ja palvelujen kehittäminen palvelumuotoilumenetelmillä.

Suomessa ja Puolassa hankkeiden kohderyhmänä olivat yli 45-vuotiaat naiset, joiden työhyvinvointia ja asemaa työmarkkinoilla hankkeet pyrkivät parantamaan. Suomessa kohderyhmänä olivat erityisesti johtajina ja yrittäjinä toimivat naiset. Belgian hanke keskittyi voileipä sukupolven tukemiseen työmarkkinoilla; siellä kohderyhmään kuului sekä naisia että miehiä. Espanjassa painotus oli erikokoisten heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työurien tukemisessa pitkäkestoisilla valmennuksilla ja ohjauksella, mutta ei juurikaan voileipä sukupolven näkökulmasta. Valmennusten tavoitteena oli työllistyminen palkkatyössä tai yrittäjänä.

Julkaisun tarkoitus ja rakenne

Tämä julkaisu tuo esiin kumppanuushankkeiden parhaita käytäntöjä. Julkaisussa esitellään Suomessa, Belgiassa ja Puolassa kehitettyjä malleja ja työkaluja yli 45-vuotiaiden naisten sekä erityisesti voileipä sukupolven kuuluvien henkilöiden tukemiseen työelämässä. Julkaisussa kerrotaan ensin, keitä ovat voileipä sukupolvi. Lisäksi esitellään malleja ja työkaluja tilannearviointiin sekä työhyvinvoinnin ja työurien tukemiseen. Lopuksi pohditaan sitä, mikä on perheystävällinen työpaikka ja mitä esimies voisi tehdä työntekijöiden jaksamisen parantamiseksi.

Mallit ja työkalut on tarkoitettu työntekijöiden, yrittäjien, työntekijien ja neuvontaorganisaatioiden avuksi ja käyttöön. Niiden avulla voit hahmottaa oman tai tuttavasi tilanteen. Oletko sinä tai joku tuttavistasi tai kollegoistasi

voileivän välissä? Tilanteen tunnistamisen jälkeen voit miettiä millaista tukea tai muutoksia tarvitaan, jotta hoiva-vastuut ja muu yksityiselämä sekä työtä ja elämää eteen-päin vievät asiat voidaan yhdistää. Tyydyttävän tilanteen saavuttamiseksi työnantajan ja työntekijän joustomahdol-lisuudet voidaan kartoittaa yhdessä, minkä jälkeen erilaisia ratkaisuja voidaan testata käytännössä ja taas uudelleenarvioida tilannetta. Julkaisussa esitellään muun muassa belgialaisen kumppanimme kehittämiä visuaalisia työkaluja esimiehille ja uraohjaajille laadituista oppaista erityistilanteissa olevien henkilön ohjaamiseen.

Kansainvälisten kumppaneiden esittely

Kiitämme kansainvälisiä kumppaneitamme

- Dorota Kwiatkowska-Ciotucha, Urszula Załuska ja Beata Pachnowska, Dobre Kadry
- Miet Timmers ja Eline Mechels, Odisee University of Applied Sciences, ja Veerle Lengeler, Emimo
- Alicia García-Madrid Colado ja Leticia López Reynosa, Fundación Acción Contra El Hambre.



Puolan Wrocławissa toimiva Dobre Kadry Sp. z o.o. toteuttaa neuvonta-, koulutus- ja tutkimushankkeita. Yritys tarjoaa palveluja pienille ja keskisuurille yrityksille sekä oppilaitoksille. Yritys järjestää koulutuksia erityisesti vaikeasti työllistyville kohderyhmille – ikääntyneille, vammaisille ja heikosti koulutetuille.



Odisee University of Applied Sciences sijaitsee Brysselissä Belgian flaaminkielisellä alueella. Centre for Family Studies on osa sosiaalityön tutkimusryhmää. Keskuksessa tehdään tutkimusta perheiden elinolosuhteista ja tukemisesta.



Fundación Acción Contra El Hambre (Action Against Hunger) on maailmanlaajuinen humanitaarinen järjestö, joka on lähtöisin Ranskasta. Espanjalainen järjestö järjestää muun muassa valmennuksia pitkäaikaistyöttömille, ikääntyneille tai yrittäjyydestä kiinnostuneille. Se on myös vetänyt Euroopan laajuista European Network of Innovation for Inclusion -aloitetta, jonka tavoitteena on syrjäytymisen torjuminen sosiaalisten innovaatioiden avulla.



Puolalaisia ja espanjalaisia kumppaneita vierailulla Suomessa kesällä 2019.



**Mikä on
voileipä-
sukupolvi
– kuulutko
sinä siihen?**



Voileipäsukupolvi voidaan määritellä eri tavoin, mutta usein käsitteellä tarkoitetaan henkilöitä, joilla on hoivavastuita sekä nuoremmasta että vanhemmasta sukupolvesta samanaikaisesti ja jotka käyvät myös palkkatyössä¹. Suurin voileipäryhmäsukupolven ikäryhmä on 45–65-vuotiaat. Nuoret voileipäsukupolven jäsenet hoitavat usein omia lapsiaan, jotka asuvat kotona yhä pidempään, sekä isovanhempiaan, vanhempiaan tai appivanhempiaan, jotka elävät entistä pidempään ja tarvitsevat yhä enemmän tukea. Voileipäsukupolveen kuuluu myös monia eläkeikää lähestyviä henkilöitä, jotka osallistuvat lastenlastensa hoitoon ja samalla huolehtivat omista vanhemmistaan. Naiset osallistuvat hoivaan perheissä keskimäärin enemmän kuin miehet ja ovat siksi miehiä useammin voileipätilanteessa.

¹Joskus voileipätilanteisiin luetaan mukaan myös se, että työssä käyvällä henkilöllä on hoivavastuu vain joko nuoremmasta tai vanhemmasta sukupolvesta. Silloin voidaan puhua yksinkertaisesta eli kannettomasta voileivästä.

Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen on yleensä vaikeinta pienten lasten vanhemmille. Poliitikot ja työnantajat Euroopassa ovat tämän havainneet ja tarjoavat ratkaisuna esimerkiksi vanhempainvapaita, lastenhoitopaikkaa ja mahdollisuuksia osa-aikatyöhön. Hoiva vaatii itsessään aikaa ja energiaa, ja vaikka käytettävissä olisi ammattiapua, kuten siivous-, aterian- ja hoivapalveluja, niiden hankkiminenkin vaatii paneutumista. Voileipäsukupolven kuuluvat haluavat usein ottaa vastaan uusia haasteita työssään, mutta siihen he eivät aina pysty energiaa kuluttavien hoivatilanteiden vuoksi.

Voileipäsukupolvella ei ole helppoa. Monet tutkimukset osoittavat, että tämä ihmisryhmä kohtaa merkittäviä haasteita yhdistäessään hoivavastuunsa työhönsä. Koska voileipäsukupolven kuuluvan työntekijän on pidettävä monia palloja ilmassa yhtä aikaa, hän on usein ylikuormittunut.

Hän ei onnistu yhdistämään kaikkia roolejansa tai hänellä ei ole riittävästi aikaa. Nykytilan pohtiminen ja parantaminen eivät ole hänelle aina mahdollisia. Stressi lisääntyy ja masennus tai uupumus ovat yleisiä. Lisäksi hän usein aliarvioi antamansa avun ja oman roolinsa.

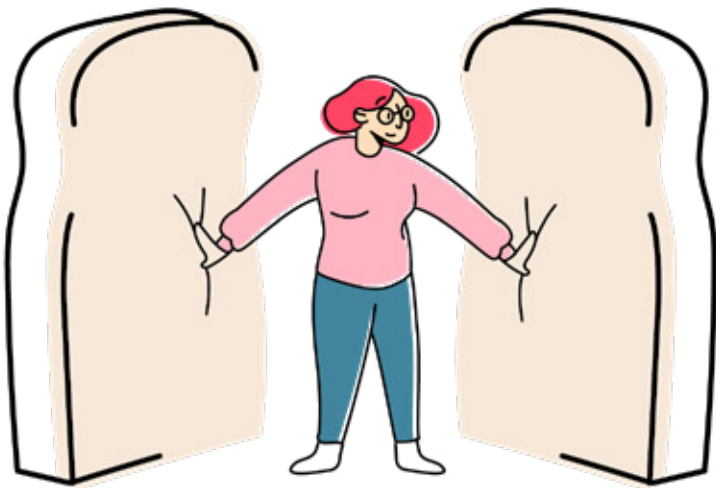
Ei olekaan yllättävää, että nämä ihmiset ovat usein haluttomia käyttämään palveluja, kuten uraohjausta. Tutkimukset osoittavat, että voileipäsukupolveen kuuluva sairastuu herkemmin, valitsee todennäköisemmin osa-aikatyön ja on väsynyt ja alttiimpi uupumukselle. Siksi on ehdottoman tärkeää kiinnittää heihin huomiota ja etsiä tapoja poistaa esteitä ja tarjota tukea.



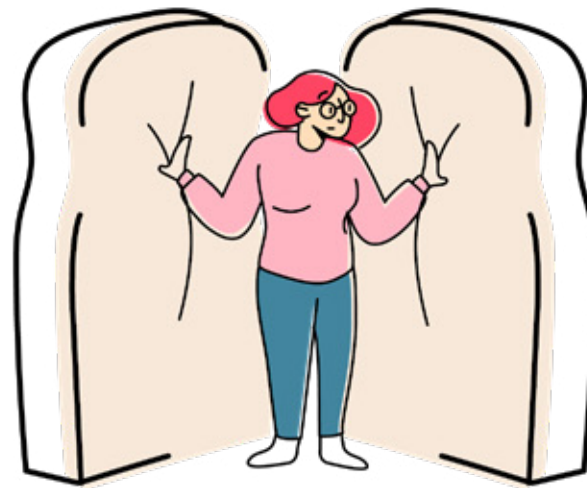


Työkalu

Millaisessa voileivässä sinä olet?



**Elämässäni on
tarpeeksi väljyyttä.**



**Tilanteeni työn ja kodin
yhteensovittamisessa on
kohtalainen.**



**Kaikki vastuut
ahdistavat.**



Itsetuntemus on kaiken lähtökohta

Puolalainen Dobre Kadry toteutti koulutusohjelman, jonka tarkoituksena oli vahvistaa 45–65-vuotiaiden naisten osaamista. Koulutus pyrki parantamaan käytännön taitoja, joita voi hyödyntää sekä työmarkkinoilla että yksityiselämässä. Koulutusta järjestettiin pienryhmissä. Koulutusteemoihin kuuluivat yrityksen perustaminen, yrittäjäyys, johtaminen ja luovuus. Yhteistyötaidot paraniivat työskenneltäessä muiden osallistujien kanssa. Koulutus sisälsi luentoja sekä fasilitointia LIFT-metodologian (Learning in Facilitated Teams) ja palveluajattelun (Design Thinking) avulla.

Puolalaiset kumppanimme havaitsivat, että yli 45-vuotiaiden naisten kurssit olisi hyvä pitää perinteisellä tavalla, ei etäkursseina. Näin olikin suunniteltu, mutta koronatilanne muutti toteutustavan. Suositus ei johdu vain tämän naisryhmän digitaalisten taitojen tai Internet-yhteyksien

puutteesta, vaan kyse on myös vertaistuen rakentamisesta. Henkilökohtaisissa kohtaamisissa on helpompi jakaa ammatillisia haasteita ja perhetilanteita koskevia kokemuksia ja vinkkejä. Tällaisten keskustelunaiheiden käsittely on haastavaa etäyhteyksillä, koska se vaatisi luottamuksen rakentamista. Lisäksi havaittiin, että yli 45-vuotiaat naiset tarvitsevat yksilöllisiä oppimispolkuja tukevaa koulutusta.

Kumppanimme kirjoittivat naisille oppaan, jossa esitellään mahdollisuuksia parantaa työmarkkina-asemaa koulutuksella, jossa ammatilliset ja sosiaaliset taidot yhdistyvät luovuuteen. Lisäksi Dobre Kadry järjesti seminaareja työnantajille, työvoimavälittäjille ja oppilaitoksille. Seminaarien tavoitteena oli antaa osallistujille tietoa yli 45-vuotiaiden naisten elämäntilanteesta, ammatillisesta osaamista ja oppimisesta.



Dobre Kadry kehitti myös kyselytyökalun, joka helpottaa yli 45-vuotiaiden naisten osaamisen tunnistamista ja kehittämistä. Itsearviointikyselyn avulla nainen voi itsenäisesti arvioida osaamisensa ja kehitystarpeensa. Kyselyssä kartoitetaan muun muassa käytännön taitoja, jotka lisäävät todennäköisyyttä löytää työpaikka, sekä motivaatiota ja asenteita kehittää taitoja. Lisäksi kartoitetaan toimintamalleja, jotka soveltuvat parhaiten henkilön yksilöllisiin ammatillisiin mieltymyksiin. Itsearvioinnin pohjalta on helpompaa lähteä suunnittelemaan tulevaisuutta ja niitä konkreettisia askelia, jotka parantavat mahdollisuuksia menestyä työnhaussa ja työssä.

Itsearviointikyselyssä on kaksi osaa. Ensimmäinen osa sisältää 75 väitettä, joissa pyydetään arvioimaan erilaisten käytännön taitojen riittävyttä nykytilanteeseen sekä motivaatiota kehittyä tällä alueella ja kehittämiseen liittyviä asenteita. Käytännön taitoja ovat muun muassa työhakutaidot, sekä tietotekniikan ja vieraiden kielten osaminen. Motivaatiota kuvaavat muun muassa halu oppia uusia asioita sekä avoimuus muutoksille. Asenteita

taitojen kehittämiseen parantavat muun muassa itseluottamus, stressinsietokyky, ajanhallinta, oma-aloitteisuus ja luovuus. Testi antaa arvion nykytilanteesta ja halusta kehittyä. Toinen osa mittaa ammattimieltymyksiä.

Tämä työkalu sisältää 32 lauseparia. Mieltymykset kuvaavat henkilön käyttäytymistä, näkemyksiä ja asenteita työympäristössä. Molempia työkaluja voidaan käyttää itsenäiseen arviointiin tai arviointiin, joka suoritetaan yhdessä valmentajan kanssa. Valmentaja voi testitulosten sekä haastattelun perusteella tarjota koulutus- ja uraohjausta.

Suomeksi ei ole tietääksemme olemassa vastaavaa kyselyä, joka yhdistää työllistymiseen, osaamiseen ja persoonaan liittyvät kysymykset. Erilaisia hyödyllisiä työkunnon ja hyvinvoinnin itsearviointiin perustuvia testejä suomeksi tarjoaa esimerkiksi Työterveyslaitos (www.ttl.fi). Monet yritykset tarjoavat maksullisena palveluna erilaisia persoonallisuus- ja toimintatapatestejä.

Ansainta – Oppiminen – Merkityksellisyys (AOM-malli)



Kehitimme Suomessa selvitystemme pohjalta mallin, joka kuvaa elämän eri elementtejä ja elementtien jatkuvaa tasapainottamista.

Mallimme inspiraationa on ollut Sullivanin ja Mainieron (2007, 2008) kehittämä malli. He havainnollistavat naisten uraa kaleidoskooppimallilla, jossa muodostuu muuttuvia elämäntilannekuvioita aina, kun kaleidoskooppia pyörittään ja lasinpalat liikkuvat ja muodostavat uuden kuvion.

Teimme omissa selvityksissämme havainnon, että naisten työuran katkokset ja muutokset johtavat siihen, että naisten on opittava joustavuutta elämänsä ja uransa suhteen. Heidän on myös päivitettävä osaamistaan päästäkseen taukojen jälkeen takaisin työelämään. Tämä opittu



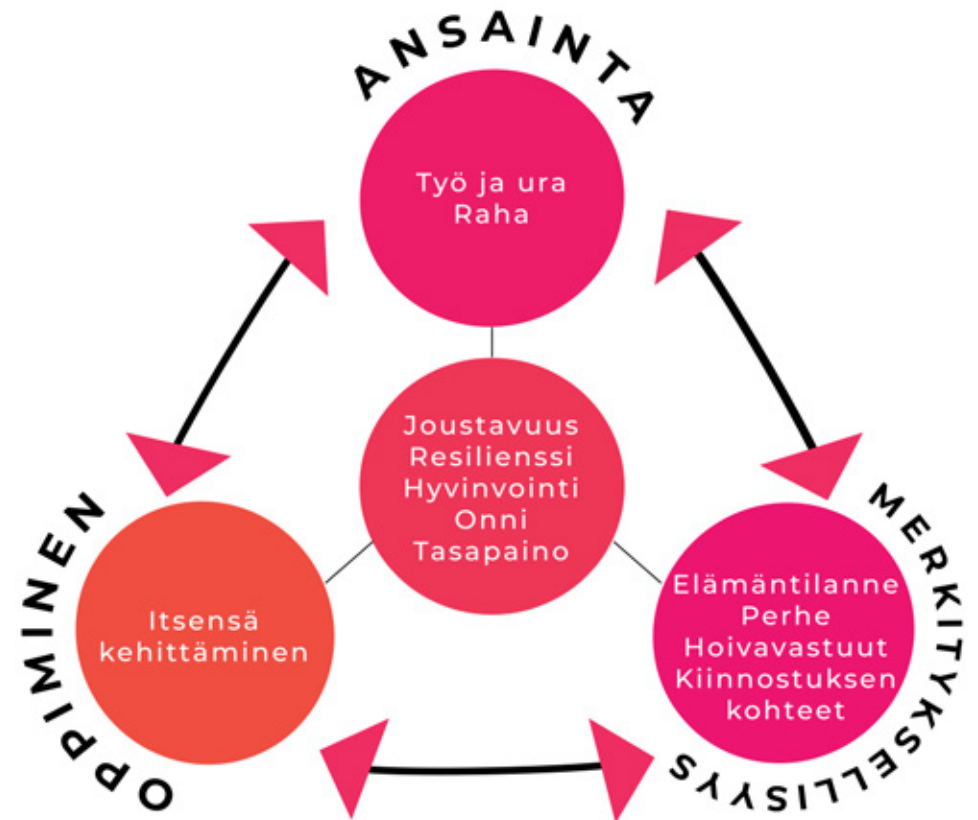
joustavuus ja elinikäisen oppimisen malli voivat olla myös etu nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla.

Jokapäiväisessä elämässä naisten – erityisesti työssäkäyvän voileipä sukupolven naisten – on opittava tasapainottamaan työ ja monipuoliset hoivavelvollisuudet. Sen takia he voivat tuntea jatkuvaa kiirettä ja stressiä.

Tärkeä tasapainottava tekijä on oppiminen ja itsensä kehittäminen sekä merkityksellisyyden löytäminen elämästä. Oheinen AOM-malli kuvaa näitä tekijöitä, joiden tasapainottaminen auttaa löytämään hyvinvoinnin.

Oppiminen ja itsensä kehittäminen on tärkeä tekijä tässä kuviossa. Selvitystemme mukaan ne olivat monelle ryhmässämme olleelle naiselle liikkeelle paneva voima ja ehdottoman tärkeä palanen tasapainon löytämisessä.

AOM-malli



Työ energian antajana tai energiasyöppönä



Voileipäsukupolven kuuluvat työntekijät pitävät yleensä työtään tärkeänä. Työ on heille henkireikä, joka antaa heille lisää energiaa hoivavastuisiin. Mutta työ voi myös viedä liikaa aikaa tai olla liian vaativaa fyysisesti tai emotionaalisesti. Tämä voi johtaa loppuun palamiseen, sairastumiseen tai masennukseen. Odisee Family Science Knowledge Centerin tutkimus osoitti selvästi, että työ voi sekä antaa että kuluttaa energiaa.

Monet voileipäsukupolven jäsenet ovat motivoituneita tekemään työnsä mahdollisimman hyvin. He näkevät työhön sitoutumisen keinona pitää yllä tasapaino henkilö-

kohtaisten tarpeiden ja perhevelvollisuuksien välillä. Työ vahvistaa heidän itsetuntoaan ja osoittaa, että he ovat tuottavia ja aktiivisia yhteiskunnan jäseniä. Työ estää heitä hukkumasta hoivavastuiden alle. Työssä ollessaan he eivät ole vain isovanhempia tai vanhempia, poikia tai tyttäriä, vaan heidän oma identiteettinsä erottuu selkeämmin. Työnantajan tai esimiehen on siksi tärkeää kiinnittää huomiota voileipäsukupolven oppimis- ja kehittymismahdollisuuksiin.



Työkalu

Millä alueella olet useimmiten?
Onko tilanne kotona ja työssä erilainen?
Miltä näyttää kokonaistilanne?





Vertaistukea ja osaamisen kehittämistä pienryhmävalmennuksessa



Time4Help Suomi -hankkeessa järjestettiin räätälöityjä pienryhmävalmennuksia 45–65-vuotiaiden työelämässä olevien naisten ryhmille. Tällainen toimintatapa muistuttaa opintopiirejä, jotka ovat olleet 1900-luvun alkupuolelta asti suosittu tapa järjestää aikuiskoulutusta Skandinavian maissa.

Naisia pyydettiin ensin kokoamaan ryhmä ikätovereita, jotka ovat kiinnostuneita kehittämään yritystään tai työkykyään ja joilla on samanlaiset tarpeet ja intressit kuin heillä. Ryhmän kanssa sovittiin tavoitteista ja käytännön järjestelyistä. Tämän jälkeen kullekin naisryhmälle rakennettiin pienryhmävalmennus, joka vastasi ryhmän tarpeita. Projektipäällikkö etsi ryhmän vetäjäksi sopivan asiantuntijan. Ryhmä sai myös ehdottaa haluamaansa

asiantuntijaa. Tyypillisesti ryhmät kokoontuivat viisi kertaa 3-4 tunnin kokoontumisiin.

Ryhmät olivat hyvin erilaisia. Tämä osoittaa, että ryhmät näyttävät osallistujiltaan. Ainoa yhteinen tekijä oli, että kaikki osallistujat halusivat oppia uusia asioita tai hyödyntämään paremmin taitojaan tai he halusivat löytää uuden merkityksen tai muutoksen työssä tai muuten elämässä. Ryhmät määrittelivät aiheet, joista keskusteltiin.

Asiantuntija toimi ryhmässä keskustelun herättelijänä, ja vertaiskeskustelut olivat ryhmien kantava voima. Kuten yksi ryhmien vetäjistä sanoi, jokainen ryhmäprosessi on onnistunut, koska joka kerta, kun osallistut ryhmään, opit jotain uutta itsestäsi. Voimaantumisella, tiedon



jakamisella vertaisten kesken ja vertaismentoroinnilla oli suuri merkitys kaikissa ryhmissä. Vertaisverkostot ovat erityisen tärkeitä yksinyrittäjille, joiden työhön liittyvät verkostot voivat olla melko vähäiset. Samoin ne ovat tärkeitä, jos perhetilanteessa on haasteita.

Useassa ryhmässä opeteltiin palvelumuotoilumenetelmiä. Palvelumuotoiluprosesseihin pienryhmävalmennukset ja opintopiirilähestymistapa näyttävät sopivan erityisen hyvin, koska sekä opintopiirit että palvelumuotoilu perustuvat osallistaviin menetelmiin. Monet osallistajat antoivat palautetta, että valmennuksessa palvelumuotoilu avautui heille aivan uudella tavalla.

Ryhmädynamiikassa oli haasteita osassa ryhmiä. Osallistujien välisen luottamuksen ja sitoutumisen rakentaminen oli vaikeampaa koronaepidemian takia järjestetyissä virtuaalokokouksissa kuin henkilökohtaisissa tapaamisissa. Koronatilanteen vuoksi oli keksittävä uusia tekniikoita asioiden tekemiseksi, ja siirtyminen digitaalisiin työkaluihin oli välttämätöntä. Kuitenkin on mainitsemisen arvoista, että tämä siirtymä tapahtui varsin sujuvasti kohderyhmämme iän ja sukupuolen huomioon ottaen. Digitalisaatio on tärkeää yli 45-vuotiaille naisille, jos he haluavat pysyä

mukana työelämässä. Tulevaisuudessa valmennusohjelmat koostuvat todennäköisesti kasvokkain tapaamisista, joiden tarkoituksena on rakentaa luottamusta, jakaa opitua ja pohtia asioita yhdessä. Kuitenkin nämä henkilökohtaiset tapaamiset ovat erityishetkiä, ja sähköiset ympäristöt tukevat niitä.

Osallistujat olivat tyytyväisiä siihen, että valmennusten sisältö ja menetelmät määriteltiin yhdessä. Jotkut osallistujista olivat huolissaan nykyaikaisesta työkultuurista, joka on kilpailuhenkinen eikä tarjoa riittävästi joustoja tai mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Tämä voi johtaa helposti näkökulmien kaventumiseen ja uupumukseen, varsinkin jos työntekijällä on samaan aikaan hoivavelvollisuuksia perheessä. Suomessa ydinperheet ovat melko pieniä. Tämä johtaa tilanteisiin, joissa iäkkäistä vanhemmista huolehtimassa ei ole kovin montaa sisarusta, jotka jakaisivat nämä vastuut. Hoivavelvollisuudet lisääntyvät, kun väestö ikääntyy, julkinen rahoitus vähenee ja ihmiset elävät entistä pidempään kodeissaan läheistensä tukemina.

**”Työnantajien ymmärrystä pitäisi lisätä paineista, joissa työntekijät voivat elää erilaisten hoivatehtävien vuoksi.”
(osallistuja, ryhmä 3)**



Yhteenvedona voidaan todeta, että räätälöityjen koulutus- ja valmennusohjelmien tulevaisuus näyttää valoisalta. Nämä ohjelmat ovat joustavia ja vastaavat elinikäisen oppimisen nykyisiä suuntauksia. Vertaisryhmissä voidaan tukea naisten urakehitystä, elinikäistä oppimista ja verkostoitumista, ja ne auttavat naisia työ- ja yksityiselämän tasapainottamisessa. Vertaisryhmät kehittävät osallistujien sosiaalisia taitoja ja muita työmarkkinoilla tärkeitä taitoja, samalla kun vertaisryhmissä arvostetaan ja hyödynnetään osallistujien jo hankkimia taitoja ja kokemuksia.

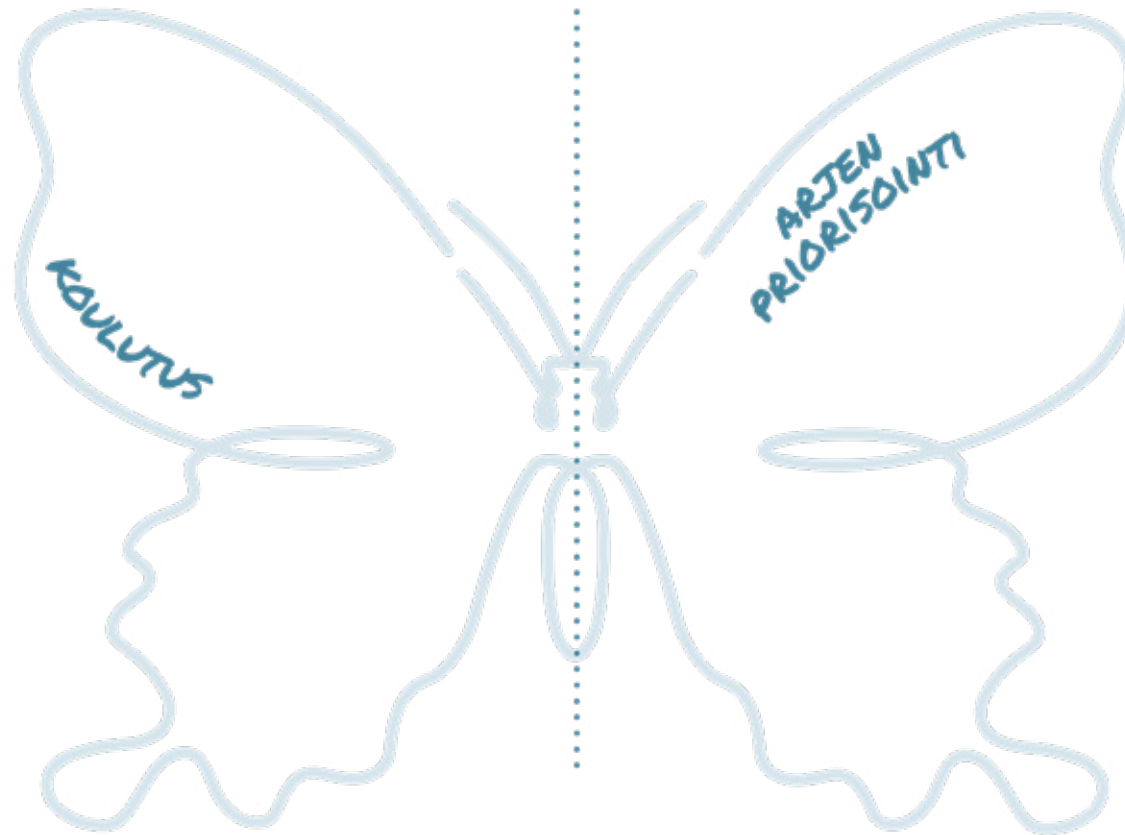


Työkalu

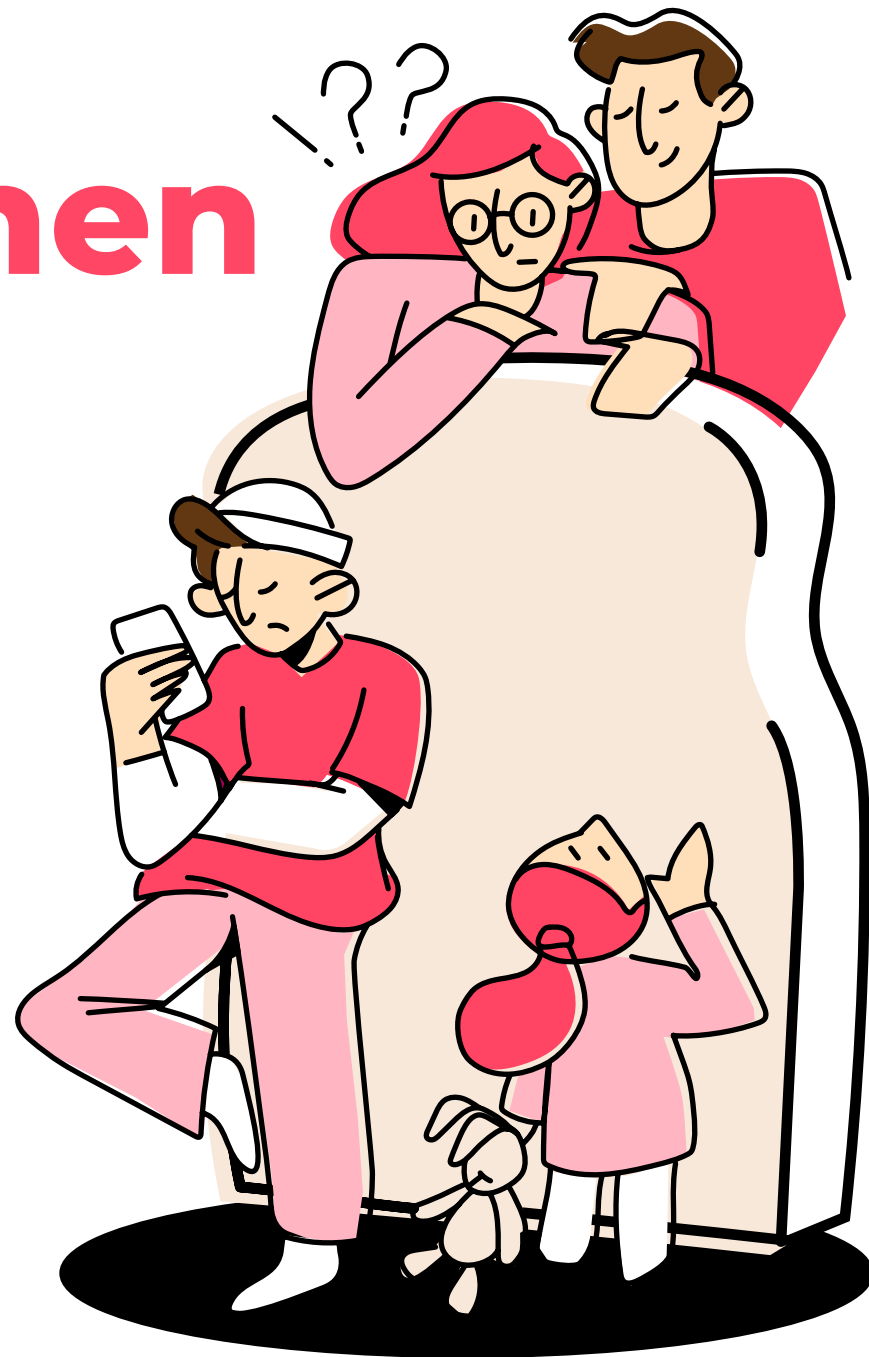
Onko sinulla molemmat siivet lentokunnossa?
Piirrä tai kirjoita siipiin merkityksellisiä ja
eteenpäin vieviä asioita sekä työn että
muun elämän alueilta.

Työ ja sen kehittäminen

Muu elämä ja itsensä kehittäminen



Perheystävällinen työkulttuuri kuuluu kaiken ikäisille





Viime vuosina työpaikat ovat muuttuneet moninaisemmiksi: samoissa työpaikoissa työskentelee eri-ikäisiä ihmisiä, koska yhä useammat yli 55-vuotiaat ovat edelleen mukana työelämässä. Ikä-, elämänvaihe- ja sukupolvi-tietoisien henkilöstöpolitiikan merkitys korostuu monissa organisaatioissa. Erilaiset elämänvaiheet tuovat mukanaan erilaisia haasteita työ- ja perhe-elämän tasapainottamiseen.

Perheystävällinen työkuultuuri on tärkeä tekijä työntekijöiden motivaation ja tuottavuuden ylläpitämisessä. Voileipäsukupolven huomioon ottaminen hyödyttää kaikkia työntekijöitä. Jos työnantaja ei tarjoa riittävästi tukea työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, tämä voi olla työntekijälle syy vaihtaa työpaikkaa. Toisaalta jos työnantaja tarjoaa hyviä ratkaisuja, työnhakijat kiinnostuvat ja nykyisten työntekijöiden motivaatio ja sitoutuminen lisääntyvät.

Ensinnäkin perheystävällinen työkuultuuri vaikuttaa työn organisoimiseen. Esimies voi edistää työnteon tapoja, joiden avulla työntekijät pystyvät yhdistämään perheen ja

työn. Perheystävällistä asennetta voi oppia ja vahvistaa. Esimiehen avoin asenne sekä oman toiminnan reflektointi ovat tärkeitä.

Toiseksi työntekijää voidaan auttaa uraohjauksen avulla tarkastelemaan ja muokkaamaan tapojaan, joilla hän yhdistää hoivavastuunsa työhönsä. Uraohjaus voi auttaa asettamaan prioriteetit, suunnittelemaan asioita paremmin ja hakemaan tukea. Usein ajatellaan, että uraohjausta tarvitaan vain uuden tehtävän tai työn etsimiseen, mutta uraohjaus voi tukea ja antaa työkaluja myös perheen ja työn yhteensovittamiseen. Belgiassa Uraneuvontakeskus Emimo on yhdessä Odiseen kanssa kehittänyt työkaluja voileipäsukupolvea varten.

Belgialaisten kumppaneidemme kehittämä uraohjaajan opas tarjoaa apua ja työkaluja, jotka on räätälöity voileipäsukupolvelle ottaen huomioon heidän erityistilanteensa. Toisin kuin tavallisessa uraohjauksessa, jossa keskitytään pääasiassa työhön, hoivavastuut ja jaksaminen ovat

ensiarvoisen tärkeitä teemoja valmennettaessa voileipä-sukupolven ihmisiä. Siksi uraohjaajatkin tarvitsevat lisätietoa voileipäsiukupolven tilanteesta sekä työkaluja tämän ihmisryhmän kohtaamiseen.

Suomessa Väestöliitolla on maksullinen ohjelma organisaatioille, jotka haluavat kehittää perheystävällisyyttään. Väestöliitto voi myös myöntää tunnuksen tästä työstä.

Lisätietoa
[perheystävällinentyopaikka.fi](https://perheystavallinentyopaikka.fi) sivuilta.

Tutustu lisää tästä



Perheen ja työn yhdistämisen strategioita



Perhettä ja työtä voi yhdistää eri tavoin, ja voileipäsupokupolvella onkin tilanteesta selviytymiseksi erilaisia strategioita. Belgialaiset hankekumppanimme ovat tutkineet näitä yksilötason yhdistämisstrategioita. Sekä voileipätilanteessa olevan että hänen esimiehensä on hyvä tunnistaa nykyinen ja käytettävissä olevat strategiat. Hoivavastuun ja työn yhdistäviä strategioita on ainakin yhdeksän. Näitä ovat

1. HYVÄKSYMISSTRATEGIA

”Hyväksyn tilanteen sellaisena kuin se on”.

2. RAJANHALLINTASTRATEGIA

”Vedän selkeät rajat työn, hoivan ja vapaa-ajan välille” (segmentointi), tai vaihtoehtoisesti ”Pidän siitä, että rajat työn, hoivatehtävien ja vapaa-ajan välillä eivät ole niin selkeät” (integrointi).

3. AVUNPYYNTÖSTRATEGIA

”Järjestän ammattiapua, vaikka läheiset eivät haluaisi sitä”.

4. SUUNNITTELUSTRATEGIA

”Suunnittelen kaikki työtä ja perhettä koskevat tehtävät etukäteen”.

5. HALLINTASTRATEGIA

”Hallitsen elämäni”.

6. ITSESTÄ HUOLEHTIMISEN STRATEGIA

”Huolehdin siitä, että minulla on tarpeeksi aikaa itselleni”.

7. AIKAAN TARTTUVA STRATEGIA

”Tiedän, että monet asiat ovat helpompia tulevaisuudessa”.

8. ARVOSTRATEGIA

”Olen iloinen, että nyt voin antaa jotain takaisin läheisilleni”.

9. SUPERVOILEIPÄSTRATEGIA

”Pidän kaikki pallot ilmassa samanaikaisesti”.



Työkalu

Olisiko avusta sinulle hyötyä?
Mitä esteitä kohtaat apua pyytäessäsi?



APUA



Mitä esimies voi tehdä



Voileipäsukupolveen kuuluvat kohtaavat usein odottamattomia ja pikaista reagointia vaativia olosuhteita: lapsenlapsi on sairastunut, isä on vietävä heti lääkäriin, tai kotihoidon koordinaattori soittaa muutoksesta äidin kotihoidossa. Näihin pitäisi pystyä reagoimaan nopeasti ja paneutumaan huolellisesti. Joskus työntekijällä on tarve keventää työtä pitkäksi ajaksi esimerkiksi silloin, kun perheenjäsen on joutunut sairaalaan. Yhdessä voileipäsukupolveen kuuluvan työntekijän kanssa esimies voi etsiä ratkaisuja näihin tilanteisiin. Belgialaiset hankekumppanimme kartoittivat ratkaisukeinoja.

Esimies voi

- pyytää työntekijää kertomaan halutessaan perhetilanteestaan
- muuttaa työaikoja, tehtäviä tai määräaikoja työntekijöiden pyynnöstä
- antaa työntekijöille mahdollisuuksia tehdä omia järjestelyjä
- antaa tietoa lain sallimista joustomahdollisuuksista, kuten hoitovapaasta tai omaishoitovapaasta
- olla roolimalli, koska oma asenne kertoo odotuksista työntekijöitä kohtaan.



Tasapaino on yhteinen etu

Ennakoikaa tilanteita ja innovoikaa yhdessä ratkaisuja tilanteen parantamiseksi! Järjestäkää työ niin, että työntekijät voivat tehdä työnsä mahdollisimman tehokkaasti ja työn organisointi edistää tasapainoa perheen ja työn välillä. Näin syntyy win-win-tilanne organisaatiolle ja työntekijöille. Muistakaa myös, että organisaatio voi edistää hyvää perheen ja työn yhteensovittamista vain, jos esimiehet näyttävät toiminnallaan esimerkkiä.

Kansainvälinen webinaarisarja



Järjestimme yhteistyössä kansainvälisten kumppanimme kanssa webinaarisarjan, jossa käsiteltiin työn ja muun elämän yhteensovittamista. Webinaarisarjassa käsiteltiin koronatilanteen vaikutuksia sekä voileipäsukupolven asemaa ja naisten työuria eri maissa.

Sukupuoli ja sukupolvi korona-ajassa

Ensimmäisen webinaarin alustuksesta vastasi belgialainen kumppanimme. Tutkija Miet Timmers (Odisee Centre for Family Studies) on tutkinut perheiden haasteita korona-aikana. Hän kertoi, että korona-ajan etätyö on tarjonnut ihmisille uusia mahdollisuuksia yhdistää työ ja perhe-elämä, mutta se on tuonut mukanaan myös haasteita. Lisäksi etätyön edellytykset ovat olleet erilaisia Euroopan eri maissa. Vaikka kotoa käsin työskentelemistä koronaa edeltävinä aikoina pidettiin keinona helpottaa perheen

ja työn yhdistämistä, koronakriisin aikana etätyöntekijät kokivat enemmän ristiriitoja perheen ja työn välillä kuin muut työntekijät. Etätöissä olleet perheelliset työntekijät kokivat, että heidän työnsä keskeytyi jatkuvasti ja että heidän oli vaikeampi keskittyä.

Noin kolmasosa voileipäsukupolvesta koki korona-ajan henkisesti raskaana ja oli huolissaan taloudestaan. Tärkeimmät huolenaiheet olivat vanhimman sukupolven

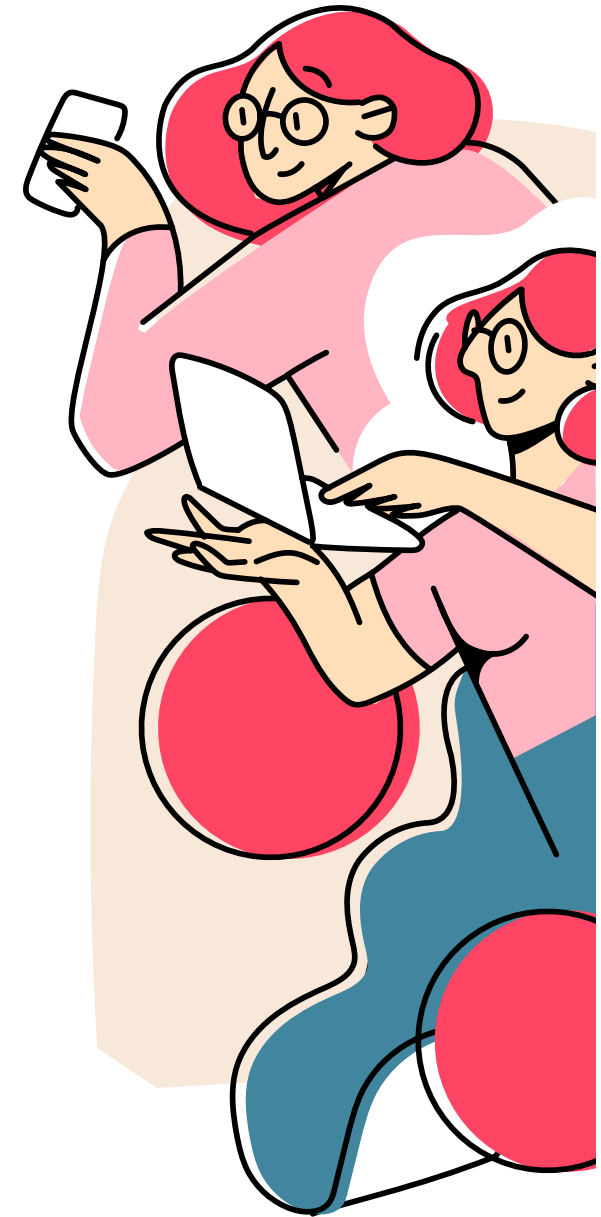
hyvinvointi sekä fyysisen kontaktin puute lastenlapsiin. Monille voileipäsukupolveen kuuluville etätyö oli myös suurempi haaste kuin nuoremmille sukupolville. Heidän piti parantaa digitaitojaan nopeasti, ja oppimiskäyrä oli jyrkkä.

Yleensä ihmiset kokivat, että etätyö helpottuu, jos he voivat työskennellä joustavasti ja itsenäisesti. Tilastojen mukaan tämä on tyypillistä suomalaiselle työelämälle. Puolalaiset kumppanit korostivat, että Puolassa työelämä on hierarkkista ja joustavuutta on vähän. Espanjassa ihmiset kokivat korona-aikana, että sosiaalisen vuorovaikutuksen puute häytti heidän suoriutumistaan työssä.

Timmers suosittelee, että työntekijät kertoisivat avoimesti, mitä he tarvitsevat onnistuakseen etätyössä kotona. On myös tärkeää varata aikaa perheelle ja sosiaaliselle elämälle. Muuten on vaara, että kodin ja työn väliset rajat häviävät ja perheenjäsenistä tulee työtovereita. Etätyöntekijän on voitava luottaa perheen ja esimiehen tukeen.

Lähde:
Päivi Kapiainen-Heiskanen (2020).
Sukupuoli ja -polvi korostuvat eurooppalaisten etätyökokemuksissa.

Tutustu lisää tästä



Kulttuurin ja median naiskuva



Toisessa webinaarissamme vastuussa olivat puolalaiset hankekumppanimme. Aiheina olivat puolalaisen kulttuurin ja median mielikuvat ikääntyvästä naisesta sekä kansainvälinen voileipäsukupolvea käsittelevä kyselytutkimus.

Ensimmäistä aihetta esitteli semiotikkaan perustuen Krzysztof Polak. Hänen mukaansa kulttuurin ja median mielikuvissa ikääntyvät naiset voidaan jakaa neljään eri naistyyppiin. Nämä naistyyppit ovat joko itsenäisiä, orjuutettuja, juhliittuja tai omakuvaansa päivittäviä. Itsenäistä kypsyttä edustavat sankarihahmot rikkovat sääntöjä ja taistelevat stereotypioita vastaan. Tälle naistyyppille vastakkainen on orjuutettu nainen, jonka elämä on selviytymistaistelua. Hän muuttuu näkymättömäksi, ja ikääntyminen on katkeraa luopumisen aikaa. Juhlitusti ikääntyvä nainen taas tarkastelee omaa naiseuttaan optimistisesti ja tekee asioita, joita ei ole voinut tehdä nuorempana. Neljäs naistyyppi haluaa päivittää ulkonäköään ja pysäyttää ikääntymisen.

Toinen aihe tässä webinaarissa oli voileipäsukupolvea koskeva kansainvälinen kyselytutkimus, jonka puolalainen kumppanimme teki vuonna 2020. Aihetta esitteli apulaisprofessori Alicja Grześkowiak. Voileipäsukupolveen kuuluvat ihmiset Belgiassa, Suomessa, Italiassa, Puolassa ja Isossa-Britanniassa kokevat erilaisia ongelmia ajankäytössään työn ja hoivavastuiden yhteensovittamisessa. Eniten voileipäsukupolven kuuluneita oli tutkimuksen mukaan Italiassa ja Puolassa, ja vähiten Isossa-Britanniassa. Kaikissa maissa hoivavastuita oli naisilla enemmän kuin miehillä.

**Päivi Kapiainen-Heiskanen (2021).
Kulttuuri ja media muokkaavat naiskuva.**

Tutustu lisää tästä



Hoivavelvollisuudet vaikuttavat naisten työelämään

Kolmannen webinaarin alustuksista vastasit espanjalaiset kumppanimme. Tutkimukset osoittavat, että jos hoivatehtävät jaettaisiin tasaisemmin miesten ja naisten kesken, se lisäisi perheen kokonaistuloja ja täyttäisi molempien vanhempien ammatilliset toiveet nykyistä paremmin. Leticia Lópezin (Fundación Acción Contra El Hambre) mielestä kulttuurimuutos on tarpeen. Miehet ja naiset on saatava näkemään yhteisvastuun edut perheissä ja laajemmin yhteiskunnassa.

Naisten mahdollisuudet osallistua työelämään ovat edelleen rajalliset, jos miehet eivät ota lisää vastuuta hoivasta. Vain naisille suunnatut toimet ovat riittämättömiä tasa-arvon saavuttamiseen. Tilanne ei ole tyydyttävä miestenkään kannalta, koska miehet elävät laatikossa, joka määrittelee heidän käyttäytymistään. Miesten nimeäminen

tasa-arvopolitiikan liikkeellepanevaksi voimaksi ja kohderyhmäksi on tärkeä askel kohti muutosta.

Naiset kantavat suurimman osan myös hoivavastuun henkisestä rasituksesta. Naiset pitävät henkisiä ja emotionaalisia tehtäviä vastuunaan. He pitävät huolen kotitalouden, yhteisön ja elämän jatkuvuudesta. Tämä henkinen ja emotionaalinen hoivatyö on enimmäkseen näkymätöntä ja rajoittaa naisten mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

**Lähde: Päivi Kapiainen-Heiskanen (2021).
Care responsibilities affect women's
working lives.**

Tutustu lisää tästä



***Sinä olet hyvin-
vointisi paras
asiantuntija.***

Lähteitä ja lisätietoa



Tekstissä mainitut lähteet

Sullivan, S.E. & Mainiero, L.A. (2008).

Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women's Careers: Implementing Human Resource Development Programs to Attract and Retain Women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32–49.

Sullivan, S.E. & Mainiero, L.A. (2007).

Kaleidoscope Careers: Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces. *Organizational Dynamics*, 36(1), 45–62.

Lisätietoa ja muuta hankkeessa tuotettua materiaalia

Lisämateriaalia

- Mikrokurssi oman uran muotoiluun:

[Tutustu lisää tästä](#)

- Time4Help-hankkeen verkkosivut:

[Tutustu lisää tästä](#)

Podcasteja

[Mitä asiakasarvo on](#)

[Miten asiakasarvoa luodaan](#)

[Mitä se tarkoittaa, kun yrityksessä palvelumuotoillaan](#)

[Miten pienikin yrittäjä saadaan verkkoon](#)

[Palvelumuotoilu ja nopeat kokeilut](#)

[Musta joutsen – suunnitellen suoraan toimintaan](#)

Linkkejä kansainvälisten kumppaneiden sivustoihin



Puola

[Dobre Kadry](#)

**Työkaluja puolaksi 45–65-vuotiaille naisille
itsetuntemuksen ja urasuunnittelun tueksi
("kobiety wracy" tarkoittaa "naiset palaavat"):**

www.kobietywpracy.edu.pl



Espanja

[Acción Contra El Hambre – España](#)



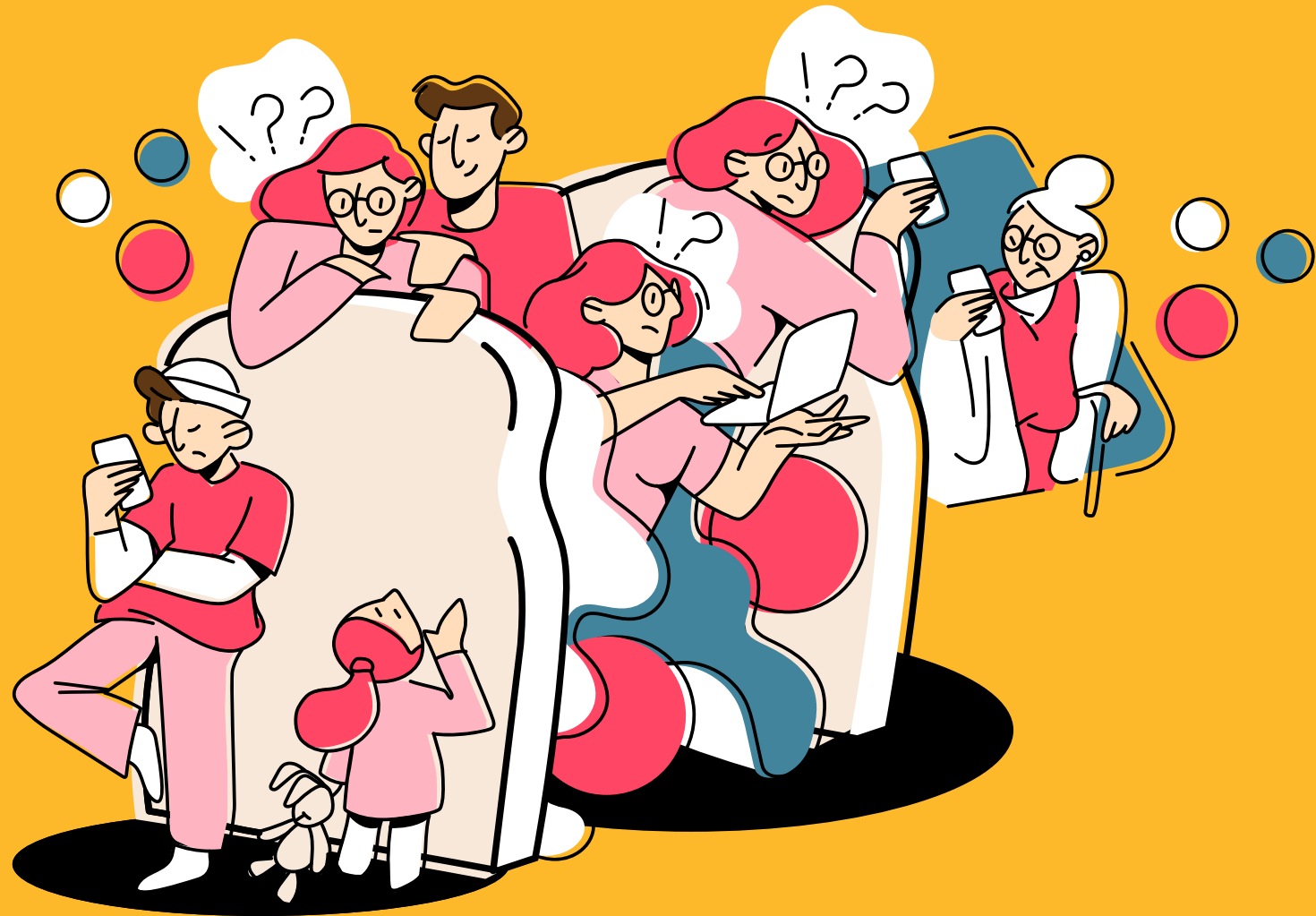
Belgia

[Odisee Centre for Family Studies](#)

[Uraneuvontakeskus Emino](#)

Julkaisu on toteutettu osana Time4Help Suomi: palvelukehittäminen – naisjohtajuus – yrittäjyys -hanketta (1.10.2018-30.9.2021), joka on saanut Etelä-Savon ELY-keskuksen kautta Euroopan sosiaalirahaston osarahoitusta.

Hankkeen on toteuttanut Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Xamk, yhteistyössä kansainvälisen verkoston kanssa: Dobre Kadry Puolasta, Acción Contra El Hambre Espanjasta, Odisee Higher Institute for Family Studies Belgiasta.



XAMK INSPIROI 34

**KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU
MIKKELI 2021**