



Vanhempainvapaan vaikutus äidin työmotivaatioon

Fjolla Raci Ujupi

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Fjolla Raci Ujupi
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Vanhempainvapaan vaikutus äidin työmotivaatioon
Sivu- ja liitesivumäärä 33 + 1
<p>Vanhempainvapaan jälkeen äideillä on usein haasteita palata töihin, eikä täydellistä tietä ole olemassa. Tässä opinnäytetyössä käsitellään vanhempainvapaan vaikutuksia työmotivaatioon. Työn tavoitteena on selvittää työmotivaatiota lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, työnantajan ja esihenkilön tuen merkitystä sekä uratavoitteiden tärkeyttä töihin palatessa.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään perhevapaan määritelmiä yleisesti sekä sitä koskevaa lainsäädäntöä. Siinä esitellään perheystävällisen työpaikan käytäntöjä, kuten työnantajan ja esihenkilön tuki töihin palatessa. Lisäksi selvitetään työmotivaation sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä.</p> <p>Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen ja tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimuksessa haastateltiin seitsemää rahoitusalan yrityksessä työskentelevää äitiä, jotka palasivat vanhempainvapaalta vuosien 2021–2022 aikana.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että suurin syy työmotivaation puutteeseen on työn ja perhe-elämän välinen epätasapaino. Töihin paluu vanhempainvapaan jälkeen on haastavaa ja vie aikaa sopeutua työelämään. On monia keinoja, jotka auttavat saamaan työmotivaatiota takaisin ja jokaisen tulisi tuntea omat motivaatiotekijät. Työnantajan tarjoama mahdollisuus kehittää itseä lisää tyytyväisyyttä ja vaikuttaa urakehitykseen töihin palatessa. Tutkimuksessa nousi esiin perheystävällisen työpaikan käytännöt, kuten joustavuus. Yli puolet haastateltavista tekevät lyhennettyä työaika. Työajalla on merkittävä vaikutus lapsiperheiden arjessa.</p> <p>Opinnäytetyö on hyödyllinen tiedonlähde kaikille äideille, jotka ovat palaamassa työelämään vanhempainvapaan jälkeen. Lisäksi tämä tutkimus antaa työnantajille ja esihenkilöille käsityksen siitä, minkälaista tukea palaava työntekijä tarvitsee vanhempainvapaan jälkeen.</p>
Asiasanat Vanhempainvapaa, töihin paluu, työmotivaatio, perheystävällinen työpaikka, urakehitys

Sisällys

1 Johdanto	2
1.1 Opinnäytetyön tavoite ja peittomatriisi	2
1.2 Opinnäytetyön rakenne	4
2 Perhevapaat ja perhevapaaudistus	5
2.1 Lapsiperheiden tuet.....	6
2.2 Perhevapaan lainsäädäntöä.....	7
3 Perheen ja työn yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä	10
3.1 Perheystävällinen työpaikka	12
3.2 Työnantajan ja esimiehen tuki	14
4 Työmotivaatio	17
4.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	18
4.2 Uratavoitteiden asettaminen.....	19
5 Tutkimuksen toteutus	21
5.1 Laadullinen tutkimus.....	21
5.2 Teemahaastattelun vaiheet	21
6 Haastattelututkimuksen tulokset	23
6.1 Työmotivaatiota vähentävät ja lisäävät tekijät töihin palatessa	23
6.2 Työnantajan ja esihenkilön vaikutus työmotivaatioon töihin palatessa	24
6.3 Työhön palaavan äidin työmotivaation vaikutus urakehitykseen rahoituslalla	26
7 Pohdinta.....	28
7.1 Johtopäätökset.....	28
7.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	29
7.3 Jatkotutkimusehdotukset ja oman oppimisen arviointi	30
Lähteet.....	31
Liitteet.....	34
Liite 1. Haastattelurunko.....	34

1 Johdanto

Työssäkäyvän äidin tittelin saaminen voi olla haastavaa. Naisilla on monenlaisia vastuita, joten uran ja lapsiperheen yhdistäminen on vaativaa. Monien kuukausien poissaolo toimistorutiineista saa äidin palaamaan töihin eri ihmisenä, mukanaan uudet tavoitteet ja huolenaiheet. Jotta jokainen äiti viihtyisi taas työelämässä ja alkaisi panostaa työuraan sekä sen edistämiseen, on aloitettava motivaatiosta sekä sen palauttamisesta.

Emotionaalinen matka vanhempainvapaan jälkeen töihin paluusta on monipuolinen ja muuttuu joka päivä parempaan suuntaan. Tulee olemaan öitä, jolloin valvotaan myöhään lapsen takia. Seuraavana aamuna on noustava aikaisin pitämään tärkeän sovituksen tapaamisen asiakkaan kanssa. Vaikka näitä työtehtäviä on tehty aiemmin, työelämään kuuluu jatkuva muutos. Digitalisaatio muuttaa työn tekemisen tapoja, joten on aloitettava oppimaan alusta uudet työtehtävät ja työjärjestelmät. Kohdataan haasteita joka päivä ja pysähdytään miettimään, ollaanko ainut, jolla on vaikeuksia palata töihin vanhempainvapaan jälkeen ja miten vanhempainvapaa vaikuttaa muiden äitien työmotivaatioon.

Näistä omista kokemuksista ja tunteista syntyi ajatus opinnäytetyön aiheeseen, eli työmotivaatio vanhempainvapaan jälkeen. Olen juuri palannut työelämään vanhempainvapaan jälkeen ja aihe on minulle ajankohtainen. Lisäksi se on tärkeä sekä kiinnostava aihe äideille, jotka tarvitsevat motivaatiota pitkän tauon ja isojen muutosten jälkeen. Äideillä on usein haasteita palata töihin, eikä täydellistä tietä ole olemassa, jonka vuoksi on tärkeä tietää mistä voi hakea motivaatiota ja tukea näillä hetkillä.

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen ja sen toteutan haastattelemalla seitsemää rahoitusallalla työskentelevää asiakaspalveluneuvojaa. Valitsin haastateltavat siitä lähtökohdasta, että työskentelevät rahoitusalan tehtävissä pääkaupunkiseudulla ja palasivat vanhempainvapaalta vuosien 2022–2023 aikana. Opinnäytetyössä käytin tiedonhankintaan teemahaastatteluita. Tämä haastattelumuoto mahdollistaa joustavan vuorovaikutuksen haastattelijan ja haastateltavan välillä. Haastattelukysymykset ovat avoimia kysymyksiä, joista kerään mielipiteitä, kokemuksia, syvällistä sekä hyödyllistä tietoa.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja peittomatriisi

Työn tavoitteena on selvittää työmotivaatiota lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, työnantajan ja esihenkilön tuen merkitystä sekä uratavoitteiden tärkeyttä töihin palatessa.

Tämä opinnäytetyö auttaa kaikkia äitiyslomalla olevia äitejä tai jotka ovat palaamassa töihin saamaan lisätietoja työmotivaatiosta. Tutkin miten voi varmistaa, että töihin paluu sujuisi

mahdollisimman hyvin, kun motivaatio on hukassa. Selvitän mitä vanhempainvapaa käytännössä tarkoittaa Suomessa, miten haastateltavat kokivat työhön paluunsa, mitä tukea he ovat saaneet rahoituslalla ja koetaanko vanhempainvapaan esteenä työurakehitykseen. Opinnäytetyö voi antaa työnantajalle käsityksen siitä, kuinka uusilla äideillä on vaikeuksia palata töihin, ja mitä tukea he tarvitsevat työnantajalta ja esihenkilöiltä näinä aikoina.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys: Miten vanhempainvapaa vaikuttaa äidin työmotivaatioon?

Alatutkimuskysymykset:

1. Mitkä tekijät vähentävät ja lisäävät työmotivaatiota töihin palatessa?
2. Miten työnantaja ja esimies voivat edistää vanhempainvapaalta palaavan työmotivaatiota?
3. Miten työhön palaavan äidin työmotivaatio vaikuttaa urakehitykseen rahoituslalla?

Päätutkimuskysymykseen vastauksia on yritetty saada erityisesti äitien näkökulmasta, eli työntekijä henkilökohtaisesta kokemuksesta. Alatutkimuskysymysten avulla pyritään selventämään ja täsmentämään päätutkimuskysymystä. Peittomatriisissa (Taulukko 1) esitellään tutkimuksen tietoperustan, alatutkimuskysymyksiä ja haastattelurungon kysymyksiä kytkeytyminen työhön.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alatutkimuskysymykset:	Tietoperusta	Tulokset	Haastattelurungon kysymykset:
Mitkä tekijät vähentävät tai lisäävät työmotivaatiota töihin palatessa?	2.1, 2.2, 3	6,1	1–8
Miten työnantaja ja esimies voivat edistää vanhempainvapaalta palaavan työmotivaatiota?	3, 3.1, 3.2	6,2	9–10

Miten työhön palaavan äidin työmotivaatio vaikuttaa urakehitykseen rahoitus-alalla?	4, 4.1, 4.2	6,3	11–14
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-----	-------

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöhön kuuluu tietoperustan ja empiirisen osat. Johdanto on työn ensimmäinen luku, jossa kuvataan lyhyesti mitä ja miten opinnäytetyössä käsitellään. Tietoperustan osuus on jaettu kolmeen päälukuun (luvut 2-4).

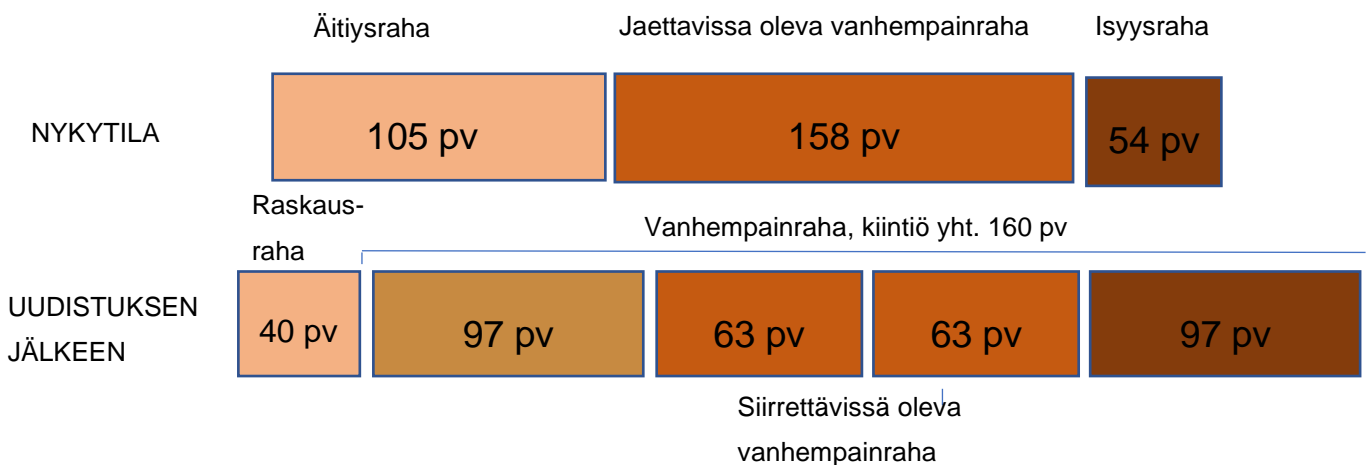
Toisessa luvussa käsitellään perhevapaat ja perhevapaaudistus. Tässä luvussa määritellään, mitä perhevapaalla tarkoitetaan ja sen koskeva lainsäädäntö. Luku kolme pohjautuu käsittelemään perheen ja työn yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Luvussa käydään läpi, kuinka hyödyllinen perheystävällinen työpaikka on palaaville äidille. Samalla kerrotaan syvemmin, minkälaista tukea tarvitaan työntajalta ja esimieheltä vanhempainvapaan jälkeen. Neljännessä luvussa syvennytään työmotivaatioon. Tämä luku käsittelee sisäisen ja ulkoisen työmotivaation tekijöitä ja uravoitteiden tärkeydestä urakehityksessä.

Empiirisessä osiossa määritellään tutkimuksen tavoite, toteutus sekä aineiston keruu. Tämän jälkeen analysoidaan tutkimuksen tuloksia alatutkimuskysymyksien mukaisesti. Opinnäytetyö loppuu pohdintaan ja johtopäätöksiin. Työn lopussa esitellään mitä opinnäytetyöprosessin aikana olen oppinut. Haastattelurunko on liitetiedostona (liite 1).

2 Perhevapaat ja perhevapaaudistus

Perhevapaa on yleistermi, jota käytetään, kun työntekijä pitää raskaus-, isyys-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaata. Työntekijällä on oikeus saada työsopimuslain mukaan vapaata työstä raskauden, erityisraskauden tai vanhempainrahan ajalta. Kela tarjoaa taloudellista apua vanhemmille lapsen syntyessä ja kasvaessa perhemuodosta riippumatta. Vanhemmat voivat saada äitiysrahaa, erityisäitiysrahaa, isyysrahaa, vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa. (Kansaneläkelaitos 2023.)

Perhevapaaudistuslaki astui voimaan elokuussa 2022 ja vaikuttaa Kelan vanhempainpäivärahoihin. Perhevapaaudistuksen tavoite on edistää miesten ja naisten tasa-arvoa työelämässä sekä tarjota enemmän mahdollisuuksia ja joustavuutta perhevapaiden pitämiseen. Uudistuksessa on tarkoitus ottaa kaikki olosuhteet oikeudenmukaisesti huomioon, mukaan lukien erilaiset perhetilanteet ja yrittäjyyden eri muodot. (Kansaneläkelaitos 2023.) Vanhat perhevapaa- ja vanhempainrahasäännöt olivat voimassa, jos lapsen laskettu syntymäaika oli ennen 4.9.2022 tai adoptoidun lapsen adoptiopäivä ennen 31.7.2022 (Mattinen 2022, 18).



Kuva 1. Vanhempainpäivärahan nykytilassa ja uudistuksen jälkeen (Isolankila, 2021)

Äitien mahdollisuus käyttää vanhempainvapaata säilyy ennallaan. Uudessa perhevapaaudistusjärjestelmässä äideillä on edelleen käytettävissä yhteensä 263 arkipäivää, mikäli isä siirtää 63 arkipäivää äidille (kuva 1). Uusi perhevapaa järjestelmä rakentuu raskausvapaasta (raskausrahakausi 40 päivää) ja vanhempainvapaasta (vanhempainrahakausi 320 päivää). Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen lapsen arvioitua syntymäaikaa. Raskausvapaata ei voi jakaa tai siirtää toiselle vanhemmalle. Vanhemmalla on oikeus raskausrahaan, jos hänen raskautensa on kestänyt vähintään 154 päivää. Adoptiovanhemmat saavat vanhempainrahaa, mutta eivät ole oikeutettuja

raskausrahaan. Mikäli työntekijä altistuu työssään säteilylle tai esimerkiksi kemikaaleille eikä löydy sijaistytötä, hän voi saada erityistä raskausrahaa ja jäädä pois työstä heti raskauden toteuduttua. (Kansaneläkelaitos 2023.)

Vanhempainvapaa alkaa vauvan syntymän jälkeen. Vanhempainpäivärahaa jaetaan tasan vanhempien kesken ja niitä voi käyttää siihen asti, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Vanhemmat voivat olla vapaalla vuorotellen tai luovuttaa enintään 63 päivää toiselle vanhemmalle, omalle puolisolleen tai lapsen huoltajalle, joka ei ole lapsen vanhempi. Molemmilla vanhemmilla päivärahan enimmäismäärä on 160 päivää. Saman lapsen perusteella vanhemmilla on oikeus saada vanhempainrahaa samaan aikaan enintään 18 arkipäivän ajalta. Vanhempainrahapäivien määrä lasta kohden pysyy samana riippumatta vanhempien sukupuolesta, onko lapsi biologinen tai adoptoitu tai siitä, onko vanhempainrahaan oikeutettuja vanhempia kaksi vai vain yksi. Lasta hoitavalla vanhemmalla on oikeus käyttää kaikki vanhempainvapaan päivät esimerkiksi silloin, kun toinen vanhemmista on sairas eikä pysty hoitamaan lasta. (Kansaneläkelaitos 2023.)

Vanhemmat voivat pitää osittaista vanhempainvapaata ja saada osittaista vanhempainrahaa koko vanhempainrahakauden ajan, jos he haluavat tehdä osa-aikatyötä vanhempainrahakauden aikana. Edellytyksenä vanhempainrahan saamiseen on, että vanhemman tulee sopia työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä ja vuorokausityöaika ei saa ylittää viittä tuntia. Uusi perhevapaajärjestelmä mahdollistaa osittaisen vanhempainvapaan käytön joustavuuden, koska vain toisen vanhemman tarvitsee olla kerrallaan osittaisella vanhempainvapaalla. Jos vanhempi työskentelee osa-aikaisesti ja hoitaa lasta osan päivästä, hän voi pitää vanhempainvapaata osittaisena. (Kansaneläkelaitos 2023.)

2.1 Lapsiperheiden tuet

Työntekijällä on oikeus pitää hoitovapaata lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta eikä osallistu kunnalliseen varhaiskasvatukseen. Lapsella tarkoitetaan henkilöä, joka on työntekijän biologinen lapsi, adoptiolapsi, aviopuolison tai perheeseen sijoitettu lapsi (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 259).

Vanhemmilla on oikeus kotihoidontukeen, kun lapsi on noin kuuden kuukauden ikäinen tai 160 työpäivää on kulunut lapsen syntymästä. Yleensä kotihoidon tuen tarve voi kehittyä silloin, jos toinen vanhemmista on käyttänyt kaikki päivärahopäivänsä ja toinen haluaa pitää ne vasta myöhemmin. Tämän seurauksena perheillä on mahdollisuus valita esimerkiksi kotihoidontuen aika vanhempainvapaiden väliltä, mutta kuitenkin käyttää vanhempainvapaata ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. (Kansaneläkelaitos 2023.)

Työntekijälle sallitaan yhteensä kaksi yhden kuukauden hoitovapaata. Työntekijä voi sopia työnantajan kanssa kahdesta tai useammasta ajanjaksosta tai kuukautta lyhyemmästä ajanjaksosta. Lapsen vanhemmilla tai huoltajilla voi olla yhteensä neljä hoitovapaata, ellei toisin sovita (Mattinen 2022, 37).

Kotihoidontukeen kuuluu hoitoraha, hoitolisä ja mahdollisesti kuntalisä riippuen asuinpaikasta. Hoitorahaksi kutsutaan sitä tuen osaa, joka on kaikille vakiosumma, eivätkä perheen tulot vaikuta siihen. Hoitolisä on tuen osa, joka perustuu toimeentuloon ja johon vaikuttavat perheen muut tulot. Jos perheen kuukausitulot ylittävät tietyn rajan, hoitolisää ei makseta lainkaan. Tulorajan yläraja määräytyy huollettavien lasten lukumäärän ja perheen koon mukaan. Hoitolisää saavat vain yksityisen hoitotuen ja kotihoidontuen saajat. Hoitolisää haetaan samalla hakemuksella kuin yksityisen hoidon tukea tai kotihoidontukea. (Kansaneläkelaitos 2023.)

Perhevapaan jälkeen perhe voi mahdollisesti olla oikeutettu muihin lastenhoitotukiin, kuten esimerkiksi yksityisen hoidon tukeen, joustavaan hoitorahaan tai osittaiseen hoitorahaan. Vanhempi on oikeutettu yksityisen hoidon tukeen, jos lapsi ei ole kunnan päivähoidossa ja hänet hoitaa palkattu hoitaja. Lapsen vanhempi tai toinen huoltaja voi hakea yksityisen hoidon tukea. Tuki annetaan suoraan joko yksityiselle hoitajalle tai päivähoitopaikkaan. (Kansaneläkelaitos 2023.)

Alle kolmivuotiaan lapsen vanhempi, joka työskentelee enintään 30 tuntia viikossa tai 80 prosenttia kokoaikatyön ajasta, voi saada joustavan päivähoitorahan. Jos molemmat vanhemmat ovat järjestäneet työaikansa niin, että he hoitavat lasta vuorotellen, molemmat voivat ansaita joustavaa hoitotukea samanaikaisesti. Joustava hoitorahan määrä on jaettu kahteen ryhmään vanhemman työajan mukaan (269,24 € /kk, kun työaika on enintään 22,5 tuntia viikossa tai 179,49 € /kk, kun työaika on yli 22,5–30 tuntia viikossa). Perheen tuloilla ei ole merkitystä joustavan hoitorahan määrään. Osittaisen hoitorahan edellytyksenä on, että työaika on hoidon vuoksi enintään 30 tuntia viikossa ja lapsi on ensimmäisellä tai toisella luokalla. (Kansaneläkelaitos 2023.)

2.2 Perhevapaan lainsäädäntöä

Työsopimuslain 4 luvussa säädettyjen perhevapaiden tarkoituksena on auttaa työntekijää tasapainottamaan äitiydestä ja työsuhteesta johtuvia sitoumuksia. Työntekijällä on TSL 4:1:n mukaan oikeus työstä vapaaseen, jonka aikana hänelle maksetaan sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainetua. Loman pituus määräytyy sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun mukaisten päivärahakausien mukaan. (Tiitinen & Kröger 2012, 350.)

Raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaasta tulee ilmoittaa työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamispäivää. Ilmoitusaika on kuitenkin kuukausi, jos vapaa kestää

enintään 12 arkipäivää. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla työnantajalle vähintään kuukautta etukäteen. (Linnainmaa 2008, 176.)

Lain mukaan työnantaja on velvollinen edistämään sukupuolten tasa-arvoa työpaikalla aktiivisesti. Kaikki sukupuoleen perustuvat syrjinnän muodot ovat laittomia. Kun jotakuta kohdellaan eri tavalla hänen sukupuolensa, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden tai sukupuoli-identiteetin ilmaisun perusteella (Tulkki s.a.). Esimerkki syrjinnästä voi olla silloin, kun työhön pääsyssä ratkaisevaa on se, että henkilöllä ei ole lapsia tai ettei hän aio hankkia lapsia. Syrjinnäksi katsotaan myös se, jos sukupuolen perusteella maksetaan miehelle tai naiselle korkeampaa palkkaa tai irtisanotaan naistyöntekijä, koska hän on raskaana.

Tasa-arvo on synonyymi oikeudenmukaisuudelle. On tärkeää, että jokainen työntekijä luottaa siihen, että työnantaja kohtelee häntä oikeudenmukaisesti. Tämä turvallisuuden tunne vaikuttaa työkuultuuriin ja työmotivaatioon. Positiivinen motivaatio edistää halua suorittaa tehtävänsä mahdollisimman hyvin, mikä tuottaa myönteisiä tuloksia. Tasa-arvoinen työympäristö lisää työtyytyväisyyttä ja vähentää stressiä sekä naisilla että miehillä.

TSL 4:8:n perusteella työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaan ajalta. Vuosilomalin mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat ovat veronalaisia jaksoja ja niiden ajalta kertyy vuosilomaa noin kuudelta kuukaudelta sen mukaan, millaisissa osissa vanhempainvapaata pidetään. Lomaraha maksetaan työehtosopimuksen, työsopimuksen tai työpaikan käytännön mukaisesti, kuitenkin viimeistään työntekijän palatessa työhön. (Nieminen 2023, 53.)

Työsopimuslain 4:9:n mukaan työntekijällä on perhevapaan päätyttyä oikeus palata ensisijaisesti entiseen työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan on työsopimuksen mukaisesti annettava työntekijälle aikaisempaa vastaavaa työtä tai tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä. Mikäli työpaikkoja ei ole tarjolla, työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijälle muun tehtävän vastaanottamisen edellyttämä koulutus. (Koskinen & Ullakonoja 2020, 173.)

Kun työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta edellisten 12 kuukauden aikana, työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen (Työsuojelu 2023). Vain siinä tapauksessa, että vapaan ottaminen vaikuttaa merkittävästi yrityksen toimintaan, työnantaja voi kieltäytyä tarjoamasta osittaista hoitovapaata alusta alkaen. Työntekijä voi työskennellä osa-aikaisesti tai joustavasti ja pystyy siten hallitsemaan paremmin omaa aikaansa. Tässä tilanteessa henkilö voi käyttää vapaa-aikaa perheen kanssa viettämiseen tai harrastuksiin, mikä voi lisätä motivaatiota ja työhyvinvointia. Joustava työskentely mahdollistaa työn ja yksityiselämän paremman tasapainon sekä voi auttaa työntekijää pysymään motivoituneena ja selviytymään työstään. Työntekijä voi parhaimmillaan työskennellä ja pitää taukoja sekä vapaapäiviä tarpeen mukaan ilman, että sillä on vaikutusta työn tulokseen tai

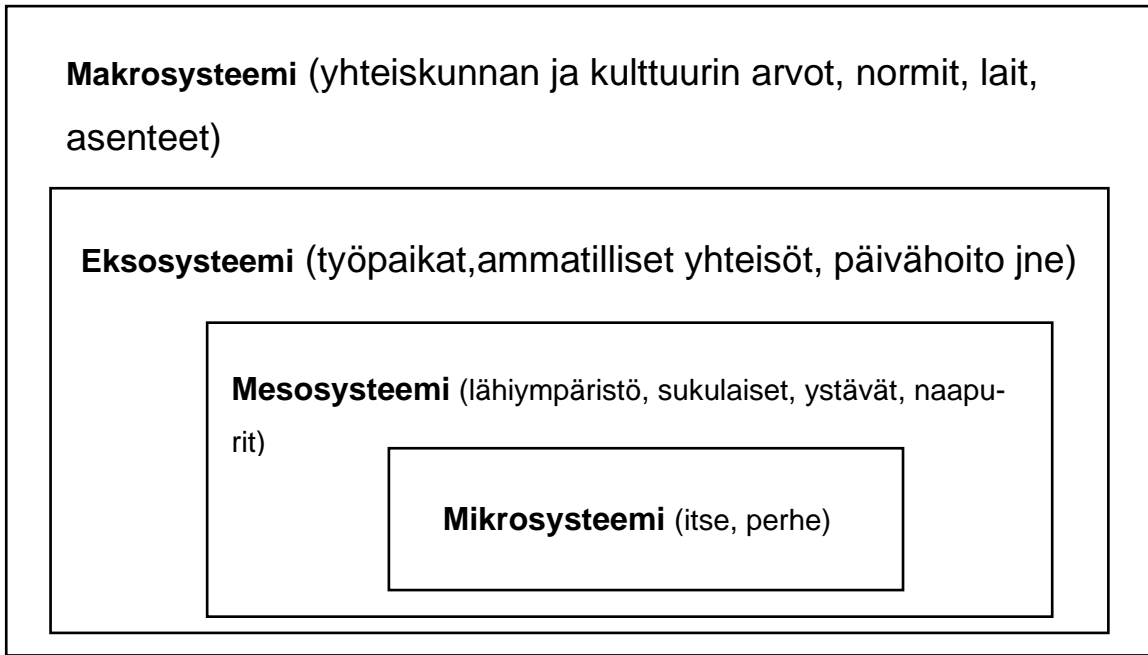
työympäristöön. On kuitenkin tärkeää korostaa, että osa-aikatyö voi usein johtaa pienempään palkkaan, mikä voi vaikuttaa taloudelliseen asemaan tai työmotivaatioon.

3 Perheen ja työn yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä

Työ ja perhe ovat elämän kaksi tärkeää osaa ja niiden tasapainottaminen voi olla haastavaa. Työ on välttämätön osa jokapäiväistä elämää perheen taloudellisen hyvinvoinnin turvaamiseksi. Perheen kanssa vietetty aika on myös arvokasta ja sen merkitys korostuu erityisesti lasten kohdalla. Omiin kykyihin ja kiinnostuksenkohteisiin sopiva työ mahdollistaa myös riittävän ajan perheen kanssa vietettäväksi. Hyvinvoinnin kannalta työoloilla, organisaatiotavoilla sekä työajoilla on suuri merkitys, sillä ne vaikuttavat sekä ihmisten ajankäyttöön että voimavaroihin (Lammi-Taskula & Karvonen 2014, 38).

Työn ja perheen välillä tasapainon löytäminen riippuu yksilöllisistä valinnoista ja perheen päätöksistä. 1990- ja 2000-luvun alussa tehdyissä psykologisissa tutkimuksissa työn ja perhe-elämän tasapainon haasteita tutkittiin usein siirräntä- tai ristiriitateorian avulla. Ristiriitateorian mukaan onnellisuus ja menestys jollakin elämänalueella edellyttää uhrauksia toisella. Näin ollen myös työn ja perheen välinen ristiriita on vastavuoroinen. Työelämä voi sekä monimutkaistaa että parantaa perhe-elämää. (Piensoho 2006, 13.)

Bronfenbrennerin malli (kuva 2) soveltaa ekologista sosiaalistumisteoriaa perhe-elämään ja yksilön kehitykseen. Yksi merkittävimmistä yksilön kasvuun ja hyvinvointiin vaikuttavista mikrojärjestelmistä on perhe. Perheenjäsenten välisillä yhteyksillä ja vuorovaikutuksella on tärkeä rooli yksilön kehityksessä. Mesosysteemi (sukulaiset, naapurit, ystävät) on taso, joka kuvaa mikrojärjestelmien välisiä vuorovaikutuksia. Perheen ulkoiset ekosysteemit, kuten työ- ja koulujärjestelmä vaikuttavat myös perhe-elämään. Esimerkiksi vanhempien työpaikkojen epävarmuus voi vaikuttaa perheen taloudelliseen tilanteeseen ja heikentää perheen hyvinvointia. Makrosysteemi koostuu yhteiskunnallisista ja kulttuurisista tekijöistä, jotka vaikuttavat yksilön perhe-elämään. Esimerkkejä makrosysteemistä ovat yhteiskunnan ja kulttuurin arvot, lait ja asenteet. Perheen tukeminen ja auttaminen kaikilla Bronfenbrennerin mallin tasoilla voi auttaa perheenjäsenten kehittymistä ja kasvua terveellisessä ja turvallisessa ilmapiirissä. (Piensoho 2006, 15–16.)



Kuva 2. Työn ja perheen yhteensovittamisen psykososiaalinen kenttä Brofenbrennerin (1979) mallia soveltaen (Piensoho 2006, 16)

Jallinoja (2009, 83) toteaa, että työn ja perheen välinen raja on hämärtynyt ja vaikuttaa negatiivisesti perheeseen. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että suurin osa työikäisistä suomalaisista uskoo työn häiritsevän perhe-elämää ja muuta vapaa-aikaa, kun taas perhehuolet harvoin häiritsevät työtä. Työpaikkojen muutokset, kuten tiukemmat tulostavoitteet, kiihkeä tahti ja korkeammat vaatimukset ovat syyllisiä siihen, miksi työ tunkeutuu ja tulvii perhe-elämään. Vaativa ja raskas työ ei aina johda negatiiviseen tunnelmaan, mutta työntekijä voi suodattaa epäsuotuisia kokemuksiaan monin eri tavoin irtautuakseen niistä. Kuitenkin, jos työ nähdään tyydyttävänä, haastava työ voi olla myös hyvien tunteiden ja mielialojen lähde. Tällä tavalla sillä voi olla myönteinen vaikutus perhe-elämään. (Jallinoja 2009, 83–85.)

Ajan viettäminen perheen kanssa vaatii sekä aikaa että energiaa (Piensoho 2006, 38). Työn negatiivisten vaikutusten uhka kasvaa vaatimusten määrän ja resurssien vähäisen saatavuuden myötä. Esimerkiksi aikarajoitukset, työpaikan ongelmat ja työn epävarmuus ovat kaikki paineita, jotka kulluttavat työntekijän energiaa. Tällöin negatiiviset tunteet kuten väsymys, ärsytys ja huoli voivat seurata helposti myös kotiin. Myös erilaisissa tutkimuksissa äitien mielestä kotiinpaluu työpaikalta on yksi vaikeimmista puolista työn ja perheen yhdistämisessä. Väsynyt äiti kohtaa epäsiistin kodin ja kiukuttelevat ja vaativat lapset. (Jallinoja 2009, 86–96.) Monet äidit tekevät parhaansa työpäivän aikana ja kotona pitäisi päästä toipumaan.

Aikatauluongelmat, väsymys sekä työn ajattelemisen kotona heijastuvat kielteisesti myös muihin perhejäseniin. Äidit tuntevat syyllisyyttä, kun yhteistä aikaa on vaikea löytää tai vietetty aika ei ole riittävän laadukasta. Laatuna useat äidit pitävät sitä, että kotona on miellyttävä, rauhallinen ja kii-reetön ilmapiiri. Tällaiset hetket ovat harvinaisia, koska jokapäiväinen elämä on täynnä arkipäiväisiä tehtäviä ja velvollisuuksia, riitoja sekä turhautumista. Näiden tekijöiden vuoksi äiti ei voi olla toivomallaan tavalla perheensä kanssa ja muut perheenjäsenet häiriintyvät. Vuorotyössä työskentelevät vanhemmat pohtivat, kuinka heidän työnsä sopii perheen aikatauluihin ja käytäntöihin. Työvuorot häiritsevät perhe-elämää, eivätkä ne aina vastaa lasten koulurutiineja. Usealle äidille syntyy epäsuotuisia tunteita, kuten ahdistusta ja poissaolevuutta näistä tilanteista. (Jallinoja 2009, 95–104.)

Työ ja perhe tukevat toinen toisiaan, toisesta saa välillä voimaa toista varten ja päinvastoin (Piensoho 2006, 43). Tasapaino työn ja perheen välillä ei ole mahdotonta, mutta se vaatii molemmilta vanhemmilta jatkuvaa koordinoitua ja järjestelyä. Avo- tai aviopuoliso ja tukiverkosto ovat tärkeitä työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta. Työn ja perheen yhteensovittamisen tehokkuus riippuu parien välisestä tasa-arvosta ja päivittäisten tehtävien, kuten lastenhoito ja kotityöt, oikeudenmukaisesta jakamisesta. Läheisten apu on erittäin arvokasta varsinkin, kun lapset ovat pieniä. Isovanhemmat, muut sukulaiset tai tuttavat voivat toimia perheen tukiverkostonä. Tukiverkosto auttaa vähentämään stressiä, selviytymään vaikeista tilanteista sekä parantamaan työnteon ja perhe-elämän välistä tasapainoa.

3.1 Perheystävällinen työpaikka

Suomessa, jossa lainsäädäntö ja palvelut edistävät työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, työyhteisön toiminta on ratkaisevan tärkeää koko elämäntavan suunnittelussa. Työpaikkoja voidaan pitää perheystävällisinä, kun ne ottavat työntekijöiden perhe-elämän huomioon päätöksissä tehdessään. Keskeisimmät huomioitavat tekijät työpaikan perheystävällisyyttä arvioitaessa ovat työku-
tuurin arvot, työnantajan ja työntekijöiden tarpeiden tunnistaminen, sukupuolten tasa-arvon taso, työpaikan avoimuus uusille ideoille ja millaista tukea johto ja esimiehet antavat vanhemmille ja perheelle. Joustavat sekä lyhennetyt työajat, etätö, lastenapu, vanhempain- ja opintovapaat, osa-aika-
kaeläke, työaikapankit, perheystävällinen kulttuuri ja esihenkilötyö ovat esimerkkejä perheystävällisestä politiikasta. (Piensoho 2006, 20.)

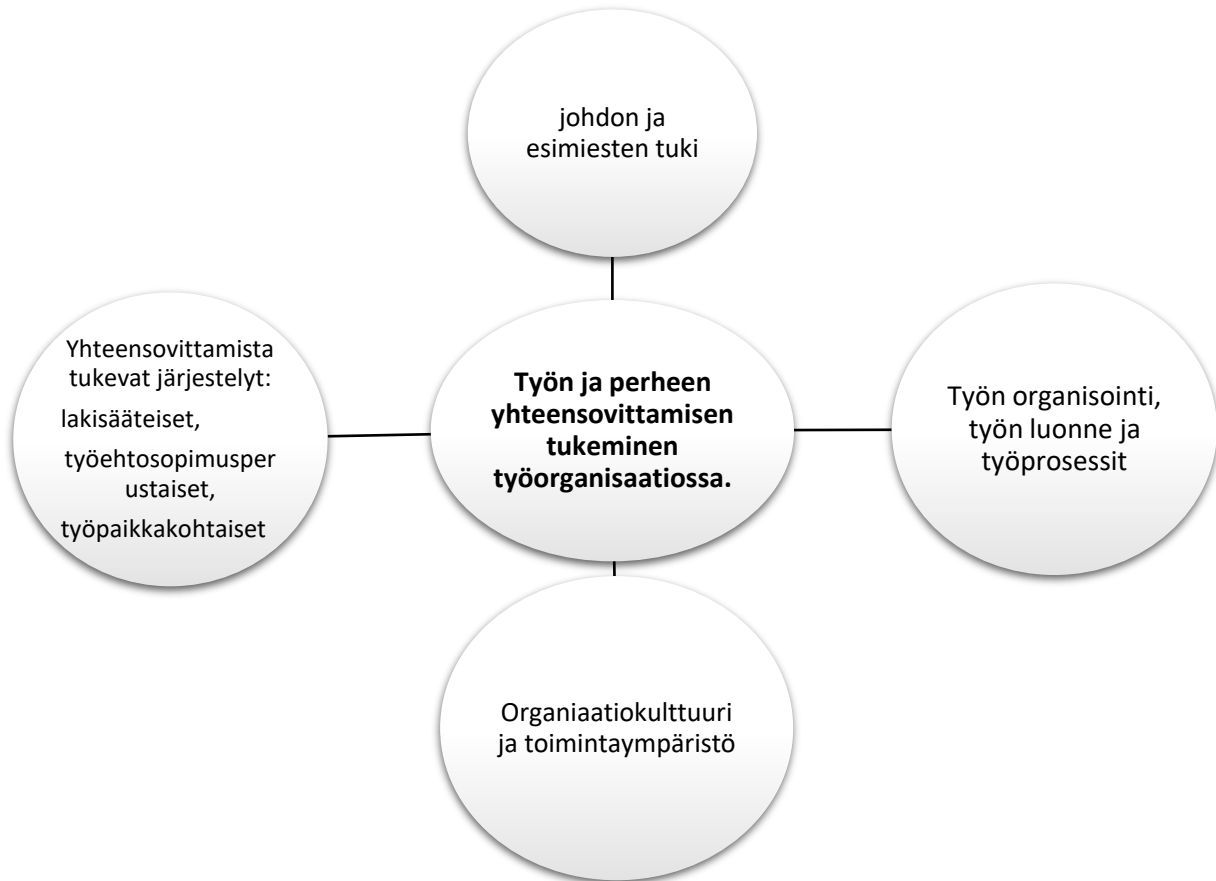
Työn ja perheen tasapaino työpaikalla riippuu organisaation sisällä vallitsevista asenteista ja arvoista. Tämän seurauksena ei ole väliä, millainen työpaikkakulttuuri on olemassa tai millaiset esihenkilöt johtavat yritystä. Hyvät perheystävälliset käytännöt on kussakin työyhteisössä luotava itse. Vain itse suunnitellut ja jatkuvasti kehitettävät toimintatavat pitävät jatkuvasti muuttuvan työyhteisön ajan tasalla. Lait, säännöt, määräykset sekä työmarkkinasopimukset muuttuvat jatkuvasti,

samoin kuin työntekijöiden perhetilanteet. Organisaatiokulttuurit ovat esihenkilön luomia, ja kulttuurin muokkaaminen ja johtaminen voi olla yksi merkittävimmistä johtamisrooleista. Työn suunnittelu ja johtaminen on helpompaa, kun on tietoinen eri henkilöstön elämänvaiheista. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 131; Piensoho 2006, 61.)

Kulttuuria voidaan analysoida eri tasoilla. Schein (2016) määritteli kolme kulttuurisen ilmentymisen tasoa: artefaktien, arvojen ja olettamusten taso. Perheystävällisyyden kannalta artefakteja voivat olla oikeudelliset määräykset ja lait, jotka mahdollistavat oikeuksien käyttämisen, kuten perhepaalainsäädäntö. Arvot liittyvät uskomuksiin siitä, kuinka tiettyjen asioiden pitäisi olla. Arvot vaikuttavat myös siihen, miten jäsenet ovat vuorovaikutuksessa ja edustavat organisaatiota. Oletukset ovat organisaation jäsenten jaettuina oletuksia ja uskomuksia, jotka ohjaavat heidän päätöksentekoaan ja käyttäytymistään. Perusoletukset ilmenevät monin eri tavoin, joskus ne heijastuvat arvostetuissa arvoissa, joskus eivät. Esimerkkejä työpaikalla tehdyistä oletuksista ovat ajatus, ettei tasa-arvostrategiaa tarvita. Scheinin tasojen jako antaa työkaluja ymmärtää paremmin yrityskulttuurin merkitystä perheystävällisestä näkökulmasta. Lisäksi se auttaa tunnistamaan organisaation jäsenten keskeisiä uskomuksia ja arvoja, jotka vaikuttavat päätöksentekoon ja toimintaan. Organisaation kulttuurin tunteminen voi auttaa parantamaan työympäristöä ja rakentamaan tuottavampia toimintatapoja. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 119; Schein E, & Schein P, 2016.)

Perheystävällisten toimintatapojen rakentamiseksi organisaation johdon on ensin ymmärrettävä työntekijöiden perherakenteet: onko pienten lasten vanhempia, yksinhuoltajia, omia tai puolisonsa vanhempia hoitavia ja niin edelleen. Lapsen syntyessä, lapsen päivähoidon eri vaiheissa, koulun alkaessa sekä ensimmäisen ja toisen kouluvuoden aikana työntekijä tarvitsee erityistä vapaata ja työaikajoustavuutta. Perheeseen voi kuulua myös muita lapsia, jotka eivät ole pieniä tai puoliso, omat sekä puolison vanhemmat sekä muut läheiset, jotka vaativat oman tilansa. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 130–134.)

Työelämän ja työorganisaatioiden teoriat ja empiirisen tutkimukset perheystävällisyydestä voidaan luokitella neljään kategoriaan. Ulottuvuudet ovat: työorganisaatioissa tarjolla olevat työn ja perheen vuorovaikutusta tukevat järjestelyt, johdon ja esihenkilön tuki, organisaatiokulttuuri ja toimintaympäristö, työn organisointi, luonne ja työprosessit (Kuva 3.) Perheystävällinen työpaikkakulttuuri kannustaa työntekijöiden monimuotoisuuteen, on avoin uusille ideoille, mukautuva ja innokas oppimaan uutta. Työyhteisön sosiaalinen ulottuvuus korostuu pitkälle kehittyneissä organisaatiokulttuureissa. Niissä työntekijöitä kohdellaan kokonaisina persoonina painottaen vuorovaikutusta. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 121–123.)



Kuva 3. Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen työorganisaatiossa. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 121)

3.2 Työnantajan ja esimiehen tuki

Johdon tuki on yksi keskeinen tekijä perheystävällisen työpaikan määrittelyssä. Esihenkilön tuki voisi vähentää työn ja perheen välistä ristiriitaa. Ihmisjohtaminen edellyttää esihenkilöltä kykyä kommunikoida, olla ja tehdä asioita yhdessä, ratkaista ongelmia ja tehdä valintoja, näyttää esimerkkiä sekä olla avoin keskustella asioista. Esimiehen vähättelevä ja kriittinen asenne voi jopa tehdä työntekijöille mahdottomaksi käyttää vanhempainvapaata tai muita perhepoliittisia oikeuksiaan (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 119).

Esihenkilöt hallitsevat tärkeitä tuottavuuteen ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, mukaan lukien yhteistyö, toimintatavat sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Esihenkilö on työyhteisön ilmapiirin avainrakentaja, sillä hänen vastuullaan on varmistaa, että työntekijöiden vaatimukset täyttyvät, oikeudenmukainen työnjako ja ammatillinen kasvu toteutuvat. Esimiehen tehtävänä on määrittää työyhteisön toimintavaltuudet, joita käytetään käytännön yhteistyön rakentamiseen. Tieto siitä, että apua on saatavilla tarvittaessa, antaa hallinnan tunteen. Tämä henkinen tuki lieventää

stressitilanteen vaikutuksia paremmin kuin konkreettinen apu. Aito välittäminen on osoitus silloin, kun esihenkilö käyttää aikaa kuullakseen mitä hänen henkilöstöllään on sanottavaa ja tunnustaa erinomaisen työn. Positiivinen ilmapiiri parantaa työtuloksia sekä vähentää stressiä ja konflikteja. Lisäksi se voi auttaa edistämään yhteisöllisyyden tunnetta ja hyvinvointia. (Nummelin 2008, 43–59.)

Työntajien ja johdon tulee arvostaa työntekijöitä kokonaisina yksilöinä, ei pelkästään työntekijöinä. Esihenkilöt voivat ymmärtää paremmin työntekijöidensä ominaisuuksia ja vahvuuksia työssä oppimalla heidän persoonallisuuksistaan, perhesuhteista ja harrastuksista. Nopeasti muuttuvalla työpaikalla on tärkeää tietää, miten organisaation tuottavuutta ja tehokkuutta voidaan parantaa. Työilmapiiriä parannetaan ja turvallisuuden tunnetta luodaan tuntemalla tiimin jäsenet kokonaisina työntekijöinä eikä vain työn suorittajina. Työtyytyväisyyttä ja jaksamista tuotetaan joustavilla työjärjestelyillä, vapaaehtoisen etätönn mahdollisuuksilla ja yleisesti laajenevat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 134.)

Organisaatio ja sen kulttuuri nähdään työntekijöitä tukevana, kun yritys kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti, arvostaa heidän työtänsä, välittää heidän hyvinvoinnistaan ja tukee heitä henkilöstöjohtamisen käytännöillä (Nummelin 2008,125). Työnantajan on tuettava sekä miesten että naisten mahdollisuuksia sovittaa yhteen työ- ja perheveloitteet. Perhettä tukevan henkilöstöpolitiikan ainutlaatuisina piirteinä on korostettu kolmea ominaisuutta: joustavat työajat, mukautuvat toimintatavat ja johdon tukea (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 62).

Työntekijöiden työtyytyväisyys kasvaa ja voidaan ennaltaehkäistä haitallista työstressiä, kun työntekijät voivat valita etätöskentelyyn, joustavan työajan, työaikapankin tai osa-aikatyön (Nummelin 2008, 126). Joustavista työajoista voidaan saada monia etuja ja, - ne ovat erityisen hyödyllisiä pienten lasten vanhemmille, koska ne helpottavat päivittäisten velvoitteiden hoitamista. Vanhemmat voivat muuttaa työaikojaan lapsensa tarpeiden mukaan, esimerkiksi suunnitella aikataulunsa niin, että he voivat olla kotona lapsen kanssa tiettyinä päivinä tai kellonaikoina. Tämä voi auttaa lastenhoitojärjestelyissä ja vähentää stressiä, joka aiheutuu työn ja perhe-elämän yhdistämisestä

Työpaikan tulee olla valmis ottamaan vastuuta työntekijöiden kyvystä löytää omia ratkaisujaan. Vastuun ottamisen onnistuminen edellyttää yhteistoimintaa ja neuvotteluja, joihin on varattava aikaa ja resursseja. Osittain tai tilapäisesti etätönn menetelmiä ja rajoituksia tulisi tarkistaa ja laatia selkeät pelisäännöt. Työntekijän asemasta riippumatta etätönn mahdollisuudet tulee tarjota ja työntekijöiden valmiuksia ja halukkuutta arvioida. Henkilöstö on paineen alla työpaikan jatkuvan muutoksen ja toiminnan tulevaisuuden epävarmuuden vuoksi. Työpaikalla voi olla usein pulaa resursseista. Riittämättömät resurssit haittaavat työnkulkua ja lisäävät työpaineita. Työtoiminnan ennakkoimattomuuden seurauksena työntekijöiden elämäntilanteiden erityisvaatimukset voivat jäädä

huomiotta. Ylityöt ovat seurausta edellä mainituista seikoista, jotka johtavat pitkiin työpäiviin. (Piensoho 2006, 60–65.)

Perehdyttäminen on myös esihenkilön vastuulla. Perehdyttämisen avulla parannetaan yhteistyön uusien ja työpaikan seniorityöntekijöiden keskenään. Yhteistyön lisääminen työssä hyödyttää työntekijöiden kykyä löytää tasapaino henkilökohtaisen ja työelämän välillä. Hyvät työtoveri- ja esimies sekä työpaikan ilmapiiri ovat yhteydessä työssä viihtymiseen. Uutta työntekijää perehdyttäessä tulee tiedottaa perhepoliittisista menettelytavoista sekä nais- että miestyöntekijöille. Tämän vuoksi perehdyttävän tulee pitää tietonsa perhevapaan ja muiden etujen ajan tasalla. Hän voi toimia työpaikan tietopankkina, josta työntekijät voivat tiedustella ajankohtaisia mahdollisuuksia erilaisten loma- tai järjestelyjen käyttöön. (Piensoho 2006, 66; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 130–132.)

Organisaation tulee antaa ohjeet sairauslomien käytöstä. Työhönsä sitoutuneelle työntekijälle voi olla haastavaa jäädä kotiin esimerkiksi lapsen sairauden vuoksi. Syyllisyyden tunteet saattavat hallita mieltä, kun henkilö ei pysty joustamaan enää samalla tavoin kuin ennen. Myös työntekijöiden sijaisjärjestelyt ja työn siirtäminen muille jäsenille kannattaa suunnitella etukäteen. Työntekijät saattavat jatkuvasti uskoa olevansa korvaamattomia työssä ja tämä tunne tuottaa paineita pidättäytyä käyttämästä oikeuksia. Pienesohon (2006, 68–69) tutkimuksen mukaan monella työpaikalla on panostettu virkistystoimintaan, koska jotkut pitävät sitä tärkeänä ja motivoivana osana. Se voi auttaa vanhempia rentoutumaan ja palautumaan arjen kiireistä. Kuitenkin osa pienten lasten vanhempina ovat haluttomia osallistumaan hauskoihin aktiviteetteihin, joita järjestetään työajan ulkopuolella. (Nummelin 2008, 126–127; Piensoho 2006, 68–69.)

4 Työmotivaatio

Motivaatio-sana tulee latinankielisestä sanasta *motivus*, joka tarkoittaa liikkumista. Motivaatio on sisäinen voima, joka työntää meitä eteenpäin ja määrittää suuntamme, minne menemme ja kuinka kiihkeästi ja sinnikkäästi tavoittelemme jotakin. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 51.) Ihmisillä on haluja, tarpeita ja tavoitteita. Kun ihminen on kiinnostunut jostakin, hän pyrkii saavuttamaan sen. Lisäksi monet asiat elämässä syntyvät motivaatiosta, joko puutteellisesta tai liiallisesta motivaatiosta. Motivaation ongelmat voivat vaikuttaa työelämässä esimerkiksi työn laatuun, työhyvinvointiin ja tuloksiin.

Jokainen ohjaa aktiivisesti omaa elämäänsä, tekee päätöksiä ja asettaa henkilökohtaisia tavoitteita itselle. Elämänmuutokset kuten äidiksi tuleminen vaikuttaa motivaatioon koko elämän ajan. Näissä vaiheissa tavoitteet muuttuvat ja niihin sitoutuminen tuottaa usein haasteita. Kun elämässä tulee vaikeuksia ja tavoitteiden saavuttaminen vaikeutuu, on hyvä muokata asetettuja tavoitteita. Motivaatiolla on kaksi perusmekanismia, valinta ja sopeutuminen (Salmela-Aro, 2017, 36). Kun vaihtoehtoja on monia, motivaation keskeinen mekanismi on valinta; kun vaihtoehtoja on vähän, keskeinen mekanismi on motivaation sopeutuminen. Salmela-Aron ja Nurmin (2017, 36) mukaan henkilöt, jotka mukauttavat tavoitteensa ympäristön tarpeisiin, voivat psyykkisesti paremmin kuin ne, jotka eivät sitä tee.

On olemassa monia teorioita motivaatiosta. Yksi tärkeimmistä taidoista uran itseohjautumiseen on henkilökohtaisten motivaatiotekijöiden ymmärtäminen. Sen ymmärtäminen, että on olemassa erilaisia motivaatiotyyppisiä, antaa mahdollisuuden tunnistaa, mitkä motivaatiot vetoavat ihmisiin ja suunnitella elämässä inspiroivia asioita ja kokea onnistuneita työpäiviä. Motivaation laatu voi vaihdella: saatetaan olla motivoituneita, koska nautitaan jonkin tekemisestä tai ei-motivoituneita, koska pelätään seurauksia. Viime kädessä motivaatiossa on kyse alkuperäisestä ja jatkuvasta kipinästä, joka sytyttää meidät ottamaan ensimmäisen askeleen kohti tavoitteidemme saavuttamista (Hazelton 2013, 80).

Todellisen onnen saavuttamiseksi tulee aina etsiä mahdollisuuksia, jotka tuovat lisävastuuta, uusia asioita ja menestystä. Kuten vanha sanonta kuuluu ”löydä rakastamasi työ, etkä tee enää päiväkään työtä elämässäsi” (Christensen, Allworth & Dillon 2012, 37). Henkilöt, jotka pitävät ammattiaan ovat etuoikeutettuja tullessaan töihin joka päivä. He ovat hyviä työssään ja tekevät kaikkensa. Käyttämällä omia ainutlaatuisia ja luontaisia ominaisuuksiaan voi luoda itselle useita omia mahdollisuuksia loistaa. Vahvuuksien ja kykyjen hyödyntäminen työssä liittyy suoraan moniin hyviin tuloksiin. Vahvuudet saavat tuntumaan olon vahvaksi ja itsevarmaksi. Työskentely omilla vahvuusalueilla tuntuu nautinnolliselta ja luontevalta. Jokainen voi itse vaikuttaa omaan onnellisuutensa ja tyytyväisyytensä. Positiivinen psykologia ja vahvuudet liittyvät läheisesti toisiinsa (Fäldt 2019, 111).

4.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Ihminen voi motivoitua sisäisesti tai ulkoisesti. Sisäinen motivaatio syntyy, kun henkilö innostuu saavuttamaan jotain, koska hän pitää toimintaa kiinnostavana, omien arvojen mukaisena ja energiaa tuottavana. Sisäisessä motivaatiossa ihminen nauttii ilman ulkoista palkkiota, tulosta tai tunnustusta. Kuten kuvassa 4 käy ilmi, ihminen on motivoitunut ulkoisesti saadakseen palkinnon, työtehtäviin liittyviä annettuja tavoitteita tai välttääkseen rangaistuksen. (Salmela- Aro & Nurmi 2017, 55–57.)



Kuva 4. Sisäisen ja ulkoisen motivaation tekijät

Kuinka pitkäkestoisia ovat motivaatiotekijät? Säilyvätkö samat motivaatiotekijät loppuelämän vai pitääkö jatkuvasti arvioida omia motivaatiotekijöitä? Motivaation perusluonne pysyy pitkälti vakiona koko aikuisiän ajan. Sisäinen motivaatio on yleensä pitkäkestoista, kun taas ulkoinen motivaatio on lyhytkestoista ja häviää kun tavoite on saavutettu. (Airo, Rantanen ja Salmela 2008, 67.) Perheväpään jälkeen on tärkeää tunnistaa omaan tilanteen ja löytää omia sisäisiä sekä ulkoisia motivaatiotekijöitä. Yksi tärkeimmistä motivaatiotekijöistä monille äideille on taloudellinen hyöty. Tekijät, jotka antoivat energiaa ja iloa työelämässä ennen vanhempainvapaata, voivat olla samoja kuin paluun jälkeen. Jos uuden oppiminen ja haasteet on auttanut ennen vanhempainvapaata pysymään motivoituneena, voi hyötyä niistä ja käyttää myös vanhempainvapaan jälkeen. Monet haluavat kehittyä ammatillisesti ja edetä urallaan. Uramahdollisuudet ja ylennykset voivat toimia vahvoina motivoijina paluun jälkeen, kun on taas mahdollisuus kehittyä työssä ja jatkaa uraan siitä mihin se on jäänyt.

Salmela- Aron ja Nurmein (2017, 59) mukaan yksilön motivaatioon, hyvinvointiin ja suorituskyykyyn vaikuttaa sosiaalinen ympäristö mukaan lukien perhe, työyhteisö, ystävät tai kumppanit. Työtyytyväisyys ja työhön omistautuminen kasvavat, kun he tuntevat olevansa hyväksytyjä ja tuettuja yhteisön jäseniä. Tämä voi auttaa yksilöitä käsittelemään työpaikan stressiä ja haasteita työpaikalla. Viimeisten 30 vuoden aikana on tehty monia tutkimuksia, joissa on tutkittu autonomiaa tukevan sosiaalisen ilmaston vaikutusta yksilön motivaatioon. Jokaisen yksilön näkökulma otetaan huomioon autonomiaa edistävissä sosiaalisessa ympäristössä. (Salmela- Aro & Nurmi 2017, 60.)

Peruspsykologisten tarpeiden täyttäminen on keskeinen menetelmä, jolla yksilö sisäistää ulkoiset motiivit. Sisäistämisen kannalta yhteenkuuluvuus tarpeen tyydyttämistä on erityisen tärkeää. Koska ulkoiset haasteet ovat usein epäkiinnostavia, sisäistymisessä auttaa merkittävien henkilöiden läsnäoloa ihmisen elämässään, joihin hän haluaa samastua ja haluaa kuulua. Yksilön motivaation määrä ja laatu vaihtelee useasti tilanteesta toiseen sekä elämänalueelta toiselle. (Salmela- Aro & Nurmi 2017, 61–63.)

Toisten palveleminen ja auttaminen ovat tietyille ihmisille perusarvoja ja vaikuttaa heidän toimintaansa (Nummelin 2008, 35). Jotkut ihmiset kokevat tyytyväisyyttä ja onnea auttaessaan, kun taas toiset haluavat vaikuttaa positiivisesti yhteisöön ja maailmaan yleisesti. Muiden auttaminen voi olla tapa käsitellä empatiaa ja välittämistä muille ihmisille, samalla tulee mahdollisuus kehittää itseä hankkimalla uutta tietoa ja kokemuksia. Auttamalla saadaan tunnustusta sekä arvostusta muilta, mikä puolestaan voi lisätä itsetuntoa ja itsevarmuutta.

4.2 Uratavoitteiden asettaminen

Yrityksen tulisi luoda ilmapiiri, joka tukee työntekijöiden kykyä ottaa vastaan uusia haasteita ja ratkoa eteen tulevia, uudenlaisia ongelmia. Jotta työntekijä voi hyödyntää täysimääräisesti nämä taidot, työn tulisi olla hänelle itselleen mielekästä ja merkityksellistä. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 102.)

Ollakseen tyytyväinen työntekijän tulisi jatkuvasti etsiä uusia mahdollisuuksia kehittyä työssään. On tärkeä olla sisäisesti motivoitunut ja nauttia siitä mitä tekee. Fäldtin (2019, 73) mukaan on erityisen tärkeää kokea positiivisia tunteita työssään ja elämässään, jotta voi menestyä, kukoistaa ja kokea henkistä kasvua.

Työ voidaan nähdä myös eräänlaisena ponnahduslauta korkeamman tason tavoitteisiin, jotka liittyvät parempaan menestykseen työelämässä. Kun työ koetaan urana, ihmisellä on suurempi henkilökohtainen panos työhön. Menestystä voidaan tunnustaa rahallisen hyödyn lisäksi myös ammatillisella kasvulla ja menestyksellä työssä. Tämä johtaa usein parempaan yhteiskunnalliseen asemaan ja itsetunnon paranemiseen. (Guillen 2021, 186.) L

Lukuisten mahdollisuuksien ohella työelämään liittyy vaatimuksia ja haasteita. Muuttuvassa työympäristössä työntekijän oma toiminta, joustavuus ja ennakointi ovat tärkeitä oman aseman vahvistamiseksi ja työn jatkuvuuden turvaamiseksi. Henkilökohtaiset tavoitteet auttavat ohjaamaan omia voimavaroja ammatilliseen edistymiseen, tyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin. Sopeutumiskyky työelämään ja uran muutokseen näkyy työntekijöiden henkilökohtaisissa tavoitteissa. Tavoitteet vaihtelevat, kun työntekijän on mukautettava ja ohjattava tavoitteitaan muuttuvien työ- ja elämänolosuhteiden mukaan. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 140-145.)

Jokainen ihminen on vastuussa itsestään, omista ajatuksistaan, tunteistaan ja teoistaan (Lundberg 2008, 9). Mahdollisuus itsensä ja osaamisensa kehittämiseen lisää tyytyväisyyttä. Positiivinen asenne auttaa selviytymään helpommin arjen asioista. Kaikki riippuu ajattelutavasta. Työssä viihtyy paremmin, kun työntekijä etenee kohti tavoitteitaan ja onnistuu ylittämään itsensä. Tavoitteet on helpompi saavuttaa oikeanlaisella asenteella, jossa on sisäistä innostusta ja tahtoa. Maailma on jatkuvassa mullistuksessa, ja ne, jotka pystyvät sopeutumaan ja selviytymään muutoksista, menestyvät ja selviytyvät parhaimmin.

Urakehitystavoitteet auttavat kasvattamaan taitoja ja motivaatiota. Tavoitteiden asettaminen auttaa päättämään, mihin suuntaan työelämässä halutaan mennä. Kun tiedetään tarkalleen, mitä halutaan saavuttaa, keskitytään ja panostetaan oikeisiin asioihin. Tavoitteet ohjaavat toimintaa, minkä takia pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteiden asettaminen on tärkeää. Kun työntekijä palaa esimerkiksi vanhempainvapaalta ja asettaa välitavoitteita, hänen tavoitteensa pysyy oikeissa mittasuhteissa, ja hän voi jatkaa työtä niiden toteuttamiseksi. Hän pysyy motivoituneena asettamalla alussa lyhyen aikavälin tavoitteita. Tällaisia voivat olla esimerkiksi sopeutuminen työympäristöön ja työtehtävien palauttaminen mieleen.

5 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa käydään läpi opinnäytetyön empiiristä osiota. Alussa esitetään tarkemmin tutkimusmenetelmän valinta, jonka jälkeen kuvaillaan tutkimuksen aineiston kerääminen, käsittely ja analysointi. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työmotivaatiota lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, työnantajan ja esihenkilön tuen merkitystä sekä uratavoitteiden tärkeyttä töihin palatessa.

5.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimusmenetelmät on jaettu kvantitatiivisiin (määrällinen) ja kvalitatiivisiin (laadullinen) menetelmiin. Sopiva menetelmä tutkimukselle riippuu aiheesta, tutkimuskysymyksistä, taustalla olevasta tietoperustasta sekä tutkimuksen tavoitteista. Kvantitatiivinen tutkimus lähtee teorioista ja teorioiden testaaminen tapahtuu hypoteesien kautta. Kvantitatiivinen tutkimus käsittelee lukuja ja tilastoja, kun taas kvalitatiivinen tutkimus käsittelee sanoja ja merkityksiä. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiötä todellisessa kontekstissa haastattelujen ja kokemusten avulla. Laadullinen tutkimus tarjoaa uuden tavan ymmärtää ilmiötä (Kananen 2014, 36).

Tässä opinnäytetyössä on valittu kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tutkimusmenetelmäksi. Tutkimusotteen valitaan tutkimusongelman luonteen perusteella. Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on ”miten vanhempainvapaa vaikuttaa äidin työmotivaatioon?”. Laadullinen tutkimus soveltuu parhaiten silloin, kun halutaan saada ilmiöstä syvälinen näkemys ja hyvä kuvaus (Kananen 2014, 17). Kvalitatiivinen tutkimus oli parempi vaihtoehto tässä opinnäytetyössä, sillä haluttiin saada mahdollisimman tarkkaa ja syvällisempää tietoa sekä ymmärtää ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman (Kananen 2014, 19).

Ilmiöön liittyy yleensä ongelma, joka halutaan ratkaista. Tutkimusongelmat muuttuvat usein tutkimuskysymyksiksi, koska on helpompaa vastata kuin tutkimusongelmiin. Tutkimuskysymykseen vastaamisessa käytetään itse keräämiä materiaaleja tai valmiita aineistoja. Pelkästään päätutkimuskysymys ei aina riitä, sillä joskus tarvitaan useita apukysymyksiä, joita kutsutaan metakysymyksiksi. Metakysymykset auttavat löytämään ratkaisuja päätutkimuskysymykseen. (Kananen 2014, 35–36.) Tämän tutkimuksen alakysymykset ovat: Mitkä tekijät vähentävät tai lisäävät työmotivaatiota töihin palatessa? Miten työnantaja ja esimies voivat edistää vanhempainvapaalta palaavan työmotivaatiota? Millainen työmotivaatio töihin palaavalla äidillä on urakehitykseen rahoitusallalla?

5.2 Teemahaastattelun vaiheet

Haastattelu on tutkimuksen tiedonkeruutapaa, jossa henkilöiltä kysytään heidän omia mielipiteitään tutkimuksen kohteesta ja vastauksia saadaan puhutussa muodossa (Hirsjärvi & Hurme 2004,41). Haastattelut edellyttävät aina vuorovaikutusta haastattelijan ja haastateltavan välillä. Haastatteluja

voi tehdä kasvotusten, virtuaalisesti Internetissä tai sähköpostitse. Virtuaalisessa haastattelussa viestintä on joko yhtäaikaista tai eriaikaista. Koska virtuaalihaastateltavan ei tarvitse olla samassa paikassa haastattelijan kanssa, on mahdollista keskustella myös kaukana asuvien ihmisten kanssa ilman lisäkuluja. Haastatteliija osaa tulkita haastateltavan liikkeitä ja merkkejä ahdistuksesta tai jännittyneisyydestä kasvokkaisessa tapaamisessa, mutta virtuaalihaastattelussa tämä ei ole mahdollista. (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 265-267.)

Haastattelijan tavoitteena on saada luotettavaa tietoa tutkimusaiheen kannalta. Onnistuneessa haastattelussa haastatteliija on perehtynyt tutkimusaiheeseen ennalta sekä käytännössä että teoriassa. Haastatteluja on erityyppisiä ja jaotellaan eri perustein. Tutkimushaastattelun lajit ovat esimerkiksi strukturoimaton haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, syvähaastattelu, teemahaastattelu, lomakehaastattelu ja kvalitatiivinen haastattelu. (Hirsijärvi & Hurme 2004, 41.) Tämän opin näytetyön aineistonhankintamenetelmänä on teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Teemahaastattelu sopii hyvin tähän tutkimukseen koska kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastauksia ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin, vaan perustuvat yksilön omaan kokemukseen.

Tutkimuksen suunnittelu on ensiarvoisessa asemassa (Hirsijärvi & Hurme 2004, 54). Opinnäytetyön tutkija on tutustunut tutkimuksen aihepiiriin ja haastattelurunkoon, sillä osattiin esittää oikeita kysymyksiä ja johdatettiin keskustelua sen suuntaisesti. Esihaastatteluja on pidetty ennen varsinaisia haastatteluja, joiden avulla on testattu haastattelurunkoa ja yritetty saada selville haastattelujen keskimääräinen pituus. Esihaastattelujen jälkeen on muokattu kysymyksiä rakenteet sekä järjestyks. Haastattelut on pidetty kasvokkain ja Teams:in kautta. Suunniteltiin etukäteen haastatteluiden ajankohta, paikka ja kesto. Yhteydenotot otettiin Skype Business ja Teams- verkkoviestintäpalveluilla. Verkkotapaamiset ovat nopeampia ja helpompia, mutta kasvotusten tapaamiset mahdollistavat sujuvamman keskustelun, jossa myös kehonkielellä on tärkeä rooli haastattelussa. Haastattelu-tilanteet nauhoitettiin ja samalla kirjoitettiin ylös pohdintoja Word-tiedostoon. Nauhoitteet oli mahdollista kuunnella myös jälkikäteen, jonka avulla oli helpompi analysoida tuloksia.

Tähän tutkimukseen on valittu naisia, jotka työskentelevät rahoitusalailla ja palasivat työelämään vuosien 2022-2023 aikana. Haastateltaville on informoitu etukäteen tutkimuksen aiheesta, haastattelun teemoista ja tutkimusaineiston käsittelystä. Haastattelukysymykset on jaettu teemoihin: taustakysymykset, paluu vanhempainvapaalta työelämään, työantajan ja esihenkilön tuki ja työmotivaatio vanhempainvapaan jälkeen. Kysymykset on suunniteltu niin että, ne ovat helposti ymmärrettäviä ja haastateltavat pystyvät vastaamaan mahdollisimman monipuolisesti.

6 Haastattelututkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitellään haastattelujen tulokset alatutkimuskysymyksien mukaisesti. Tutkimuksessa tutkittiin, miten vanhempainvapaa vaikuttaa työmotivaatioon. Haastateltavina oli seitsemän äitiä, jotka työskentelevät rahoitusallalla eri työtehtävissä. Kaksi haastateltavaa työskenteli rahoitusneuvojana ja viisi palveluneuvojana. Kaikki haastateltavat ovat työskennelleet rahoitusallalla vähintään neljä vuotta. Jokaiseen perheeseen kuului yhdestä kolmeen lasta, joista suurin osa oli varhaiskasvatuksessa. Yli puolet toisista vanhemmista ei ole pitänyt vanhempainvapaata ollenkaan. Ne, jotka pitivät isyysvapaata, olivat enintään kolme viikkoa isyyslomalla yhtä aikaa äidin kanssa äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana.

6.1 Työmotivaatiota vähentävät ja lisäävät tekijät töihin palatessa

Työntekijällä on oikeus lain mukaan pitää hoitovapaata töistä lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta, mutta palkkaa ei makseta hoitovapaan aikana. Haastateltavat totesivat, että taloudellinen tilanne oli yksi vahvimista syistä, mikä sai heidät palaamaan töihin aikaisemmin kuin laki sallii. Suurin osa haastateltavista olivat perhevapaalla reilu kaksi vuotta. Yksi haastateltavista palasi töihin viidentoista kuukauden kuluttua, syynä tähän hän koki koronaviruksen. Pandemian aikana ei uskaltanut mennä minnekään pienen lapsen kanssa ja tämä aiheutti tylsistymisen kotona. Toinen haastattelija oli kahden pienen lapsen äiti ja palasi töihin vasta viiden vuoden kuluttua. Hän tunsu töihin paluun ajankohdan olevan oikea sekä itsensä että lastensa kannalta. Pitkän tauon jälkeen hän oli valmis keskittymään uudelleen työuraansa.

Vanhempainvapaa voi olla hyvä mahdollisuus ajatella ja pohtia, halutaanko palata samaan työpaikkaan tai jopa vaihtaa ammattia. Haastateltava B kertoi, että vanhempainvapaan aikana hän on jatkuvasti seurannut avoimia työpaikkoja ja löytänyt miellyttävämmän työpaikan. Hän palasi kuitenkin samaan työpaikkaan, mutta kahden työpäivän jälkeen irtisanoutui ja siirtyi toiseen yritykseen, mutta samantyyppisiin työtehtäviin. Uuden työuran aloitus toisessa yrityksessä vaikutti positiivisesti hänen motivaatioonsa. Monet muut haastateltavista palasivat samaan työpaikkaan, mutta hieman erilaisiin työtehtäviin organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vuoksi. Osa työpaikan henkilökunnasta oli pysynyt ennallaan, mikä lisäsi motivaatiota ja mukavuutta palata samaan työpisteeseen, mistä oli jäänyt vanhempainvapaalle. Pisimpään vanhempainvapaalla ollut haastateltava on havainnut enemmän muutoksia työpaikalla, sillä konttorit ja palvelut ovat muuttuneet. Alkuvaihe hänelle oli vaikeaa sekä järjestelmien käytössä että ympäristöön mukautumisessa.

Ennen perhevapaata haastateltavat kokivat työpaikan ilmapiirin positiivisempänä sekä työtehtävät selkeämpinä. Haastateltava A totesi, ”perhevapaan jälkeen työtehtävät eivät ole yhtä selkeitä tai mielekkäitä, joka vaikuttaa työn mielekkyyteen.” Rahoitusallalla toimintamallit muuttuvat usein,

mikä aiheuttaa muutoksia myös työtehtävissä. Asenne muutokseen vaihtelee erilaisten ihmisten kesken, jokainen reagoi muutoksiin eri tavalla. Tärkeintä on hyväksyä muutos ja antaa sille mahdollisuus riippumatta siitä, onko joku innostunut vai hidas omaksuja. Haastateltavat, jotka eivät pidä jatkuvista muutoksista olivat enemmän motivoituneita ulkoisesta motivaatiosta, kun taas he, jotka ovat valmiita oppimaan ja kokeilemaan uusia asioita, ovat motivoituneet myös sisäisesti. Haastatteluissa nousi esiin myös kiireellisyys muutosten lisäksi. Kaikki haastateltavat tuntevat olonsa ja arkensa kiireisiksi ja stressaantuneiksi töihin paluun jälkeen. He kokevat, että nykyään ei ole riittävästi aikaa ja energiaa itselleen sekä perheelle, joka heijastuu arjen sujuvuuteen. Osa mainitsi myös, että oma hyvinvointi jopa unohtuu.

Haastatteluiden mukaan motivaatiota lisäävät tekijät vanhempainvapaan jälkeen ovat hyvä työilmapiiri, esimiehen ja työnantajan tuki, toimivat työjärjestelmät, joustavuus työpaikoissa kuten etätö, halu oppia uutta ja työn haastavuus. Keskeisimmät tekijät, jotka vaikuttavat negatiivisesti haastateltavien työmotivaation töihin palatessa, ovat työn ja perheen tasapainottaminen, työn muutokset, kiire ja stressi. Haastateltavilla, joilla on kaksi tai useampi lapsi, on haastavampaa sovittaa yhteen työn ja perheen vaatimukset. Kun keskusteltiin perheiden ajankäytöstä ja sen haasteellisuudesta, tuli esiin jatkuva kiire ja ajanpuute. Tämä nähtiin haitallisena työhyvinvoinnin, henkisen jaksamisen ja motivaation kannalta. Heidän mielestään on tärkeää priorisoida asioita, koska on mahdotonta olla samanaikaisesti täydellinen äiti, vaimo ja työntekijä.

6.2 Työnantajan ja esihenkilön vaikutus työmotivaatioon töihin palatessa

”Toisen konttoriin siirtyessä esihenkilön kanssa keskusteltaessa hän ihanasti kertoi, että maanantaina minua odottaa aamupala uutena tiimin jäsenenä. Se oli ihanaa” (Haastateltava D)

Näin haastateltava D aloitti työnantajan ja esimiehen tuki- teeman innostuksella. Joskus jopa pienet teot ja sanat esihenkilöiltä lisäävät motivaatiota töihin paluun. Tässä tapauksessa haastateltavalla D on ollut tervetullut olo ja se on kasvattanut hänen innostustaan. Myös muut haastateltavat tunsivat olevansa tervetulleita ja heidät otettiin hyvin vastaan pidemmän poissaolon jälkeen. Puolet heistä ajattelivat, että olisi mukavampaa tulla etukäteen käymään työpaikalla ennen virallisten töiden alkua. Lisäksi jos esihenkilö vaihtuisi, olisi helpompaa palata töihin, jos hän ottaisi yhteyttä vanhempainvapaalla oleviin työntekijöihin. Lisäksi tapauksissa, joissa esihenkilö on vaihtunut vanhempainvapaan aikana, nousi esille se, että työntekijälle kynnys palata töihin oli hieman suurempi. Haastateltavat totesivat, että tilannetta olisi helpottanut ja jännitystä vähentänyt, jos uusi esihenkilö olisi ottanut yhteyttä ennen töihin paluuta. Näin he olisivat ehtineet tutustua ja tietäisivät ennalta millaiseen työympäristöön ovat palaamassa.

Perehdytys auttaa sopeutumisessa ja varmistaa, että työntekijöillä on tarvittavat tiedot tehtäviensä suorittamiseen. Jokaisen haastateltavan perehdytysjakso on ollut kahden viikon pituinen, ja kaikki ovat kokeneet sen positiivisena ja tarpeellisena töihin palatessa. Lähes kaikki pääsivät yhteiseen perehdytykseen muiden kokonaan uusien tai töihin palaavien työntekijöiden kanssa. Haastateltavat kertoivat, että tuli jonkun verran vanhaa tietoa, mutta myös paljon uutta ja muuttunutta tietoa. Perehdytys antoi taustan kaikesta, mitä oli tapahtunut heidän ollessaan poissa. Vastauksien perusteella on omituista palata samaan työpaikkaan vanhempainvapaan jälkeen, sillä kaikki on samanlaisesti sekä tuttua että uutta. Perehdytyksen kautta, asiat palautuivat hyvin mieleen niille haastateltaville, jotka palasivat melkein samoihin työtehtäviin. Haastateltava B, joka siirtyi toiseen yritykseen, koki saaneensa sieltä kattavan perehdytyksen ja näki siinä tilaisuuden sopeutua uuteen työpaikkaan. Uudessa työpaikassa piti oppia kaikki järjestelmät, uuden työnantajan säännöt sekä finanssialan lain uudistukset.

Tutkimustuloksista selvisi osittaisen hoitovapaan ja etätöiden lisäävään palavien työntekijöiden työhyvinvointia ja helpottavan lapsiperhearkea. Viisi haastateltavista tekevät lyhennettyä työaikaan niin, että työaika sijoittuu pääasiassa viidelle työpäivälle viikossa. Kaksi muuta työskentelee kokoaikaisesti ja heillä on mahdollisuus etätöihin. Etätö tarjoaa mahdollisuuden säästää aikaa, kun työmatka lyhenee ja edesauttaa perheen ja työn yhteensovittamista. Tutkimustulokset osoittavat sen, että monet muutkin olisivat palaneet tekemään kokoaikaista työviikkoa, jos työnantaja tarjoaisi etätö mahdollisuuden riippumatta työtehtävistä. Tällöin kaikki saisivat rahoitusalan keskimääräisen palkan, joka puolestaan vaikuttaa positiivisesti työntekijän motivaatioon.

Esihenkilön tuki tuli esiin monesti haastatteluissa. Esihenkilöltä tarvitaan aikaa ja joustavuutta uuden oppimiselle. Esihenkilöä on kuvattu eri haastatteluissa avoimeksi, rehelliseksi ja on kehuttu valmiutta kommunikoida alaisten kanssa. Negatiivisena tekijänä nähtiin esihenkilön stressin ja epävarmuuden heijastuminen vuorovaikutukseen. Kaikki haastateltavat kokivat saaneensa henkistä tukea esihenkilöiltä. Alussa osa heistä joutui jäämään kotiin hoitamaan sairastelevia lapsia. Työnantaja ja esihenkilö osoittivat kuitenkin ymmärrystä poissaoloja kohtaan, vaikka sairauspoissaoloja oli jatkuvasti. Haastateltavat katsoivat tärkeäksi myös sen, että esihenkilö sai heidät tuntemaan itsensä yhtä tärkeäksi osaksi tiimiä. Hyvään työilmapiiriin kuuluu avoin kommunikointi työntekijöiden ja ylimmän johdon välillä sekä työkavereiden kesken.

Kaksi haastateltavista sai tietää viiden työpäivän jälkeen, että yksi heistä joutuu siirtymään toiseen työpisteeseen eri kaupunginosaan. Nopea muutos ennen perehdytysjakson päättymistä aiheutti heissä voimakkaita tunteita. Stressi, ahdistuneisuus ja arvostuksen puute olivat päällimmäiset tunteet. Jos työpisteen vaihto tapahtuu vasten omaa tahtoa eikä perusteluna ole työn jälki, vaikuttaa tämä negatiivisesti arvostuksen tunteeseen, joka heijastuu suoraan työmotivaatioon. Loput

haastateltavat, joilla ei ollut samanlaista tilannetta, tunsivat olonsa arvostetuiksi ja tervetulleiksi takaisin työelämään.

6.3 Työhön palaavan äidin työmotivaation vaikutus urakehitykseen rahoitusallalla

Töihin paluu vanhempainvapaan jälkeen on vaikeaa, kuten jokainen uusi alku. Lähes kaikki haastateltavat kohtasivat haasteita ja suuria tunteita uuden elämänvaiheen alkaessa. He kokivat syyllisyyttä ja surua, kun samaan aikaan alkanut lasten päiväkotitai pale oli täynnä itkua ja haikeutta. Syyllisyyden tunne oli jatkuvasti läsnä ja hankaloitti työskentelyä, joten uudelleen perehdytys koettiin sopivasti pehmeänä laskeutumisena takaisin työelämään. Joissakin haastatteluissa oman asenteen vaikutus työhön sopeutumiseen nousi tärkeäksi aiheeksi. Haastateltavat kertoivat, että positiivinen ajattelu vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja helpottaa uusien haasteiden kohtaamisessa. Työssä tulisi löytää mielekkäitä asioita, jotka innostavat, näin energiaa riittää myös työn ulkopuolella.

Osa haastateltavista oli asettanut itselleen pieniä tavoitteita työn alusta saakka. Ensimmäiseksi tavoitteeksi nousi esille työhön sopeutuminen ja sujuva järjestelmien käyttöönotto. Kun he hallitsivat nämä, seuraava askel oli oman osaamisen laajentaminen ja myynnillisyyden ottaminen osaksi työtä. Yksi haastateltavista totesi, että edessä hämmöttäneen vanhempainvapaan takia hän ei päässyt haluamaansa koulutukseen tai osastolle töihin. Hänen tavoitteena on paluun jälkeen päästää kehittämään itseään, ja tämän hän aikoo ottaa puheeksi seuraavassa kehityskeskustelussa.

Haastateltavat eivät koe perhevapaan estävän urakehitystä. Päinvastoin osa haastateltavista näkivät vanhempainvapaan mahdollisuutena keskittyä ja analysoida omaa työuraa. Heillä oli enemmän aikaa pohtia työtään ja löytää omia kehityskohteita. Näin he ovat valmiita etsimään uusia haasteita ja oppimaan uutta heti palattuaan.

Muut haastateltavat eivät myöskään näe vanhempainvapaata esteenä urakehitykselle, mutta josain määrin se saattaa hidastaa sitä. Heidän kanssansa keskusteltaessa, nousi esille työmatka sekä sen vaikutukset urasuunnitteluun ja päätöksentekoon. Työmatka kuormittaa ja vie vapaa-aikaa, joten nyt lapsiperheenä siihen kiinnitetään eri tavalla huomiota ja se määrittelee myös kynnyksen hakea eri työtehtäviä. Tällä hetkellä he ovat kuitenkin tyytyväisiä nykyisiin työtehtäviin, eivätkä ole halukkaita vaihtamaan työpaikkaa.

Haastateltava C sanoi, 'kyllä uraa pystyy perhevapaan jälkeenkin kehittämään kovalla työllä ja hyvällä suunnitelmalla'. Haastatteluiden mukaan positiivinen ajattelutapa auttaa myös kiireisinä ja huonoina päivinä. Alussa ympäristömuutosten aikana korostuu jokaisen vastuun ja työpainoksen merkitys. Tutkimuksen mukaan ne haastateltavat, joilla oli positiivinen asenne, tunsivat olonsa itsevarmemmaksi. Tällöin he ovat valmiimpia ottamaan riskejä ja hyödyntämään erilaisia

mahdollisuuksia edetä uralla ja tavoitella ylempää asemaa. Myös palautuminen on keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin kannalta. Työstä palauttavina asioina korostuivat riittävä unensaanti, erilaiset liikuntamuodot sekä mielekäs tekeminen ystävien ja perheen kanssa. Haastateltavat kertoivat pitävänsä myös työpäivä aikana palauttavan tauon, jotta työkuormaa on helpompi hallita. Lisäksi esihenkilön ja asiakkaiden positiiviset kommentit ja kehu saavat heidät innostumaan.

7 Pohdinta

Tässä osiossa käsitellään tärkeimpiä työn tuloksia, esitetään johtopäätöksiä ja arvioidaan opinnäytetyöprosessin luotettavuutta ja omaa oppimista.

7.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää työmotivaatiota lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, työnantajan ja esihenkilön tuen merkitystä sekä uratavoitteiden tärkeyttä töihin palatessa. Minulla oli seitsemän haastateltavaa ja heidän vastaustensa mukaan vanhempainvapaa ei vaikuta negatiivisesti heidän työmotivaatioihinsa. Kuitenkin he tarvitsevat erilaisia keinoja, jotta voivat pitää työmotivaation korkeimmalla tasolla.

Ensimmäisen alatutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää tekijät, jotka vähentävät tai lisäävät työmotivaatiota töihin palatessa. Haastattelujen ja tietoperustan mukaan positiivinen ajattelutapa auttaa näkemään epämukavat asiat haasteena eikä ongelmina. Kuten Salmela- Aro & Nurmi (2017) totesivat, ihminen voi motivoitua sisäisesti tai ulkoisesti. Tämän takia on tärkeää tunnistaa omia motivaatiotekijöitä, sillä jokainen ihminen on erilainen, jotkut käyttävät motivoimisessa ulkoisia ja toiset sisäisiä tekijöitä.

Sisäinen motivaatio on keino löytää henkilökohtaisen halukkuuteen suoriutua paremmin. Esimerkkejä sisäisistä motivaation tekijöistä, jotka haastateltavat käyttivät ovat uteliaisuus, uuden haasteen ottaminen, oman työn tunnustaminen, kuuluminen tiimiin jne. Ulkoisessa motivaatiossa käytetään taloudellisia hyötyjä kuten esimerkiksi myyntikannustimet, palkka, ylennys tai muita erilaisia palkintoja. Sekä sisäinen että ulkoinen voivat toimia motivaation tekijöinä, mutta sisäinen motivaatio on kestävämpää etenkin haasteiden edessä. Tätä havaintoa vahvistaa myös Airo, Rantanen ja Salmela (2008, 67), jossa mainittiin, että sisäinen motivaatio on pitkäkestoista ja ulkoinen katoaa silloin kun tavoite on saavutettu.

Työmotivaatio ei ole jatkuva asia, vaan se menee ja tulee takaisin. Tekijät, jotka vähentävät työmotivaatiota töihin palatessa ovat työn tylsyys, tavoitteiden puuttuminen, haluttomuus tehdä työtä, kuormittuneisuus, esihenkilöiltä tai työnantajalta saatavan tuen riittämättömyys, huono työilmapiiri tai epävarmuus tulevaisuudesta. Tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että työmotivaation heikentyminen korostuu, kun työ ja perhe eivät ole tasapainossa keskenään. Tämä aiheuttaa töihin palanneille äideille stressiä ja ylikuormitusta.

Toisen alatutkimuskysymyksen avulla on saatu selville, miten työnantaja ja esihenkilö edistävät työmotivaatiota vanhempainvapaalta palaavalle. Työn ja perheen yhteensovittaminen on tärkeää perheen ja työn hyvinvoinnin kannalta. Perheystävällisessä työpaikassa tarjotaan joustavia

työmahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Etätö, osa-aikatyö, joustavat työajat, osittainen hoitovapaa takaavat paremman työn ja perheen tasapainon. Työntekijät voivat huolehtia perheestään ja vähentävät stressiä hyödyntämällä työnantajan tarjoamia lastenhoitoetuja esimerkiksi lasten sairauspäivien korvauksia.

Esihenkilö on työyhteisön ilmapiirin avainrakentajaa (Nummelin 2008, 43-59). Tutkimuksessa korostui esihenkilön rooli työn tukemisessa. Tuki voi olla monimuotoista ja se mahdollistaa työntekijän helpomman palaamisen työhön. Esihenkilön tulisi osoittaa ymmärrystä siihen, että työntekijä tarvitsee jonkin aikaa sopeutuakseen työhön palattuaan. Muita tukimuotoja voivat olla perehdytys, tukikeskustelut, kannustamaan palaava työntekijää asettamaan ja saavuttamaan tavoitteita.

Viimeisen alatutkimuskysymyksen tavoite oli havainnoida, miten palaavan äidin työmotivaatio vaikuttaa urakehitykseen rahoitusosalalla. Tuloksissa ilmeni, että vanhempainvapaa ei ole este urakehitykselle. Kaikella on aikansa, jokainen tarvitsee vain tahtoa ja halua saavuttamaan asetettuja ura-tavoitteita. Paluun jälkeen alussa olisi hyvä asettaa realistisia tavoitteita. Sitten kun sopeudutaan työelämään, asetetaan isompia tavoitteita. Haastatelluista saatiin selville, että vanhempainvapaan jälkeen äidit ovat motivoituneempia jatkamaan eteenpäin uraansa.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen onnistumiseen kuuluvat reliabelius eli luotettavuus ja validius eli pätevyys (Vilka 2005, 161). Reliabelius tarkoittaa sitä, että kun samaa henkilöä tutkitaan kahdesti, saadaan sama tulos molemmilla tutkimuskerroilla. Tutkijan tulee olla tarkka ja kriittinen koko tutkimusprosessin aikana, sillä virheitä voi syntyä tietoja kerätessä, syöttäessä tai tuloksia tulkittaessa. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa tutkitaan sitä, mitä oli tarkoituskin tutkia tai selvittää. Jos tutkijalla ei ole tarkkoja tavoitteita tutkimukselleen, hän todennäköisesti tutkii vääriä asioita. (Heikkilä 2008, 27; Hirsjärvi & Hurme 2004, 186.)

Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta (Hirsjärvi & Hurme 2004, 185). Tähän opinnäytetyön laadukkuutta on yritetty tavoitella eri kriteereillä. Alkuvaiheessa on suunniteltu haastattelurunko, jonka ympärille on rakennettu lisäkysymyksiä syventämään erilaisiin teemoihin. Kaikkea ei voida ennakoida, joten on mahdotonta olla täysin valmistautunut kaikkiin, mutta esihaastattelut sekä kirjallisuuteen tutustuminen ovat auttaneet saamaan laadukasta haastatteluaineistoa.

Haastattelut on toteutettu kasvotusten sekä Teams:in välityksellä. Paikaksi valikoitu rauhallinen ja hyvin äänieristetty tila, jossa ei ollut häiriötekijöitä. Haastateltaville on informoitu etukäteen tutkimuksen aihe, käytettävät tutkimusmenetelmät sekä miten aineistoa tullaan käsittelemään. Heille on kerrottu, että haastattelut tullaan nauhoittamaan ja kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti sekä anonyymisti. Opinnäytetyössä ei myöskään ole mainittu nimellä työnantajaa, jossa

haastateltavat työskentelevät. Haastatteluissa esitettiin avoimia kysymyksiä ja kuunneltiin tarkasti vastaukset sekä samalla tehtiin muistiinpanoja. Haastattelukysymykset suunniteltiin niin, että niihin pystyi vastamaan mahdollisimman monipuolisesti. Kysymykset olivat selkeitä ja helposti ymmärrettäviä.

Tutkimuksen tulokset eivät saa riippua tutkijasta (Heikkilä 2008, 27). Haastattelija on itse juuri palannut töihin vanhempainvapaalta, joten aihe on ajankohtainen ja itseä kiinnostava. Tämän takia haastattelutilanteissa on panostettu erityisesti puolueettomuuteen. Vaikka omat ajatukset ja kokemukset ovat olleet tuoreessa muistissa, on saatuihin vastauksiin suhtauduttu neutraalisti, jotta tutkimustulokset olisivat mahdollisimman luotettavia.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset ja oman oppimisen arviointi

Tästä aiheesta on mahdollista tehdä uusia tutkimuksia erilaisilla rajauksilla ja näkökulmilla. Yhtenä jatkotutkimuksena voisi olla työnantajan ja esihenkilön tuen merkitys vanhempainvapaan jälkeen. Keskittymällä tähän näkökulman tutkimiseen, saataisiin laajempia vastauksia ja konkreettisia ajatuksia tuen tarpeesta. Näin myös johtopäätösten tekeminen olisi helpompaa. Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe voisi olla vanhempainvapaan vaikutus isän työmotivaatioon Ajankohtaisen jatkotutkimuksen saisi myös vertailemalla, onko äidin ja isän vanhempainvapaiden välillä suuria eroja.

Aloitin opinnäytetyöprosessin lokakuussa 2022. Olin itse juuri palannut vanhempainvapaalta takaisin töihin ja lapseni aloitti hoidon varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyön aloitus samaan aikaan, kun elämässä tapahtuu isoja muutoksia, ei osoittanut helpoksi. Ajankohta ei ollut paras mahdollinen, joten kohtasin monia haasteita matkan varrella. Haasteita toivat ajanhallinta, minun sekä lapsen toistuivat sairastumiset sekä työelämän muutokset. Ajoittain koin itseni ylikuormittuneeksi. Vaikka kaikki ei mennyt alkuperäisen suunnitelman mukaisesti, suunnittelin sinnikkäästi uuden aikataulun ja asetin eri vaiheille omat uudet tavoitteet. Samalla opin pitämään parempaa huolta ajastani. kun itse palasin perhevapaalta takaisin töihin.

Alusta saakka minulla oli selkeä ajatus kirjoittaa vanhempainvapaan jälkeisestä työmotivaatiosta, mutta aihe ei ollut vielä tarkasti rajattu. Toimeksiantajan löytäminen oli hankala, joten päätin tehdä opinnäytetyöni itsenäisesti. Tutkimuksen tekeminen on ollut hyödyllistä ja kehityin monella osa-alueella. Kirjallisuuden myötä yleistietoni sekä kyky arvioida lähteitä ovat kasvaneet huomattavasti. Opin myös tekemään sekä analysoimaan haastatteluja ja erilaiset tutkimusmenetelmät tulivat tutuiksi. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö on opettanut olemaan realistinen aikataulun suhteen ja vaurutamaan riskitekijöihin. Myös yhteistyön merkitys on korostunut koko prosessin aikana.

Lähteet

Airo, J., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Talentum. Helsinki.

Christensen, C., Allworth, J., Dillon, K., Heiskanen, M. 2013. Miten mittaat elämäsi?: löydä onnellisuus työssä ja ihmissuhteissa. Kauppakamari, cop. Helsinki.

Fäldt, S. 2019. Nauti työstäsi: Naisen voimakirja työelämään. Bazaar Kustannus Oy. Helsinki.

Guillen, M. 2021. Motivation in organisations: searching for a meaningful work-life balance. Routledge. Abingdon. E-kirja.

Hazelton, S. 2013. Great days at work: how positive psychology can transform your working life. Kogan Page. London.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016. 6. uudistettu painos. Talentum Media. Helsinki.

Hirsjärvi, S., & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Isolankila, T. 2021. Perhevapaaudistuksen arvioidaan lisäävän isien vanhempainpäivärahan käyttöä ja nostavan sairausvakuutusmaksuja. Kelan tutkimusblogi. Luettavissa: <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5828>. Luettu 6.1.2023.

Jallinoja, R. 2009. Vieras perheessä. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kansaneläkelaitos 2023. Joustava hoitoraha. Luettavissa: [Joustava hoitoraha | Henkilöasiakkaat | Kela](#). Luettu: 15.1.2023

Kansaneläkelaitos 2023. Lastenhoidon tuet. Luettavissa: [Lastenhoidon tuet | Henkilöasiakkaat | Kela](#). Luettu: 15.1.2023

Kansaneläkelaitos 2023. Osittainen hoitoraha. Luettavissa: [Osittainen hoitoraha | Henkilöasiakkaat | Kela](#). Luettu: 15.1.2023

Kansaneläkelaitos 2023. Vanhempainpäivärahat 4.9.2022 jälkeen. Luettavissa: [Vanhempainpäivärahat 4.9.2022 jälkeen | Henkilöasiakkaat | Kela](#). Luettu: 15.1.2023

Kansaneläkelaitos 2023. Perhevapaaudistus. Luettavissa: <https://www.kela.fi/documents/20124/410408/esite-perhevapaaudistus.pdf/a5016215-d88d-f5c3-6e45-20879e3f6c2e?t=1652789258297>. Luettu 7.1.2023.

Kivimäki, R. & Otonkorpi- Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet: työelämä ja perheiden hyvinvointi. Edita. Helsinki

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2020. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 5. uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Lammi-Taskula, J., Karvonen, S. 2014. Lapsiperheiden hyvinvointi. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.

Linnainmaa, L. 2008. Naisen lakikirja. 2. uudistettu painos. Ws Bookwell Oy. Porvoo.

Lundberg, T. 2011. Työn iloa, iloa elämään. 4. painos. Positiivarit Oy. Lahti.

Mattinen, K. 2022. Perhevapaat käytännönläheisesti. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja.

Nieminen, K. 2022. Työpaikan laiti ja työsuhteopas 2023. 22. uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 25.02.2023.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. SanomaPro. Helsinki. E-kirja. Luettu: 03.02.2023

Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön- työstä voimaa kotiin: työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Helsingin yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Vantaa.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-K. 2017. Mikä meitä liikuttaa: motivaatiopsykologian perusteet. 3. uudistettu painos. PS-kustannus. Jyväskylä.

Schein, P., & Schein, E. 2016. Organizational Culture and Leadership. 5. Painos. John Wiley & Sons. Hoboken. E-kirja.

Tiitinen, K. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Talentum. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.2.2023.

Tulkki, T. Lainsäädäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettavissa: <https://stm.fi/tasa-arvo/lainsaadanto>. Luettu: 27.02.2023.

Työsuojelu 2023. Osittainen hoitovapaa. Luettavissa: [Osittainen hoitovapaa - Tyosuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](https://tyosuojelu.fi/tyosuojeluhallinto). Luettu: 11.3.2023

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Taustakysymykset

1. Mikä ammatti? Työtehtävät?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassa?
3. Kuinka monta lasta sinulla on? Ovatko lapset varhaiskasvatuksessa?
4. Missä määrin toinen vanhempi on käyttänyt perhevapaata?

Paluu perhevapaalta työelämään

5. Kuinka pitkään olit perhevapaalla? Milloin palasit työelämään?
6. Miksi päätit palata työelämään takaisin?
7. Palasitko samaan työtehtävään perhevapaan jälkeen?
8. Millaiseksi koit työpaikkaasi ennen perhevapaata? Entä perhevapaan jälkeen?

Työnantajan ja esihenkilön tuki

9. Miten sinut on otettu vastaan, miten perehdytetty?
10. Minkälaista tukea tarvitsit? Mitä työnantaja ja esimies olisi voinut tehdä helpottaakseen paluuta?

Työmotivaatio perhevapaan jälkeen

11. Mitkä muut seikat helpottaisivat perhevapaalta paluuta?
12. Miten voit itse huolehtia omasta työmotivaatiosta töihin palatessa?
13. Mitkä asiat tekivät työhön paluusta haastavan?
14. Millaisia vaikutuksia perhevapaalla oli ammattitaitoihin tai urakehitykseen?