

# Miten työyhteisö kehittyy perheystävälliseksi?

Hyvä! Nyt tiedämme, mitkä hyvät periaatteet ja yhteiset käytännöt kehittävät työyhteisöä perheystävällisemmäksi ja sitä kautta edistävät osajien sitoutumista työnantajaansa.

Jos aidon perheystävällisyyden jalkauttaminen omaan työyhteisöön tuntuu työläältä, Fambition on testannut FAM Akatemia -hankkeessa, millaiset yksilö- ja ryhmävalmennusten kokonaisuudet voivat olla avuksi.

Erytisesti seuraavat valmennusten sisällöt ja elementit saivat osallistujiltamme paljon hyvää palautetta:

## 1. Motivaatiokartoitus

Työ ja muu elämä muodostavat arjessa kokonaisuuden, jossa hyvinvointi yhdellä alueella heijastuu toiseen. Tämän rikastamisvaikutuksen tunnistaminen ohjaa pohtimaan niitä tekijöitä, joista motivoitumme ja asioita, joiden tekemisestä aidosti nautimme. Mahdollisuus keskittyä itselle mielekkäisiin tehtäviin tuottaa hyvinvointia, minkä vuoksi itsetuntemuksen tukeminen motivaatiokartoituksen kautta on ollut yksi tärkeä ja paljon hyvää palautetta saanut elementti valmennuksissamme.

Oikeiden asioiden tekemisen merkitys töissä ja kotona korostuu ruuhkavuosina, kun käytettävissä oleva aika on rajallinen.

## 2. Oman osaamisen tunnistaminen ja siitä viestiminen

Erytisesti pitkän, mutta myös vähän lyhyemmän poissaolon jälkeen osallistujat ovat olleet tyytyväisiä saadessaan pysähtyä hetkeksi pohtimaan omaa ydinosaamistaan ja sen vakuuttavaa viestintää eri kanavissa. Varsinkin asiantuntijatyössä varmuus omasta ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta on merkittävä tekijä, joka näkyy usein myös yrityksen asiakkaille saakka.

Oman osaamisen tunnistaminen, siihen luottaminen ja sen taitava viestiminen ovat ehdottomasti aina myös yrityksen etu, joten näihin pohdintoihin kannattaa panostaa!



# fambition

Edellä esitellyjä valmennusten elementtejä on testattu osana Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiön rahoittamaa FAM Akatemia hanketta (2016–2018). Lisätietoa hankkeesta: [www.fambition.fi/fam-akatemia-hanke](http://www.fambition.fi/fam-akatemia-hanke)

# Miten työyhteisö kehittyy perheystävälliseksi?

## Parasta palautetta saaneet valmennusten sisällöt:

### 3. Luottamus omaan kykyyn hallita arkea

Arjen hallintaa helpottaa tieto erilaisista konkreettisista mahdollisuuksista ratkaista haasteita, mutta usein auttaa myös omien oletusten kyseenalaistaminen ja muiden tavallisten vanhempien esimerkki.

Uusia näkökulmia tarjoavat alustetut keskustelut ja työpajat, joissa osallistujien itse tunnistamat huolet ja haasteet ovat yhteisen huomion keskiössä ovat saaneet huikean hyvää palautetta. Avointa keskustelua ja ideointia toivotaan myös jatkuvasti lisää. Parhaimmillaan osallistujat ovat kertoneet, että kasvanut into palata töihin on ollut valmennuksen suurimpia etuja.

Luottamus omaan kykyyn hallita arkea vahvistuu siis valmistautumalla ja pysähtymällä arjen haasteiden ja mahdollisuuksien äärelle. Valmennuksissamme tämä on linkittynyt vahvasti seuraavaksi tarkemmin avattavaan vertaistuen elementtiin.

### 4. Vertaistuki

Eryteisesti ensimmäistä kertaa vanhempainvapaalta palaaminen on aivan uusi tilanne, johon valmistautumisessa joudumme suurelta osin nojautumaan muilta saamaamme tietoon. Ryhmämuotoinen valmennus on kuitenkin koettu poikkeuksetta hyödylliseksi, usein jopa voimaannuttavaksi myös paluun jälkeisen arjenhallinnan kannalta.

Kokemusten, huolien ja oivallusten ratkaisukeskeinen jakaminen mahdollistaa töihinpaluun ja sen jälkeisen arjen tarkastelun yhtenä elämänvaiheena muiden joukossa. Ryhmässä saatu tuki omille ajatuksille ja haaveille tekee niistä todempia ja helpompia toteuttaa.

### 5. Ohjattu keskustelu esihenkilön kanssa

Perhevapailta palaamiseen liittyy käytännön asioiden lisäksi monia muita kysymyksiä kuten palaajan tavoitteet ja mahdollisesti muuttuneet arvotukset, palaajan sekä työnantajan paluuseen liittyvät huolet, odotukset ja toiveet. Näistä kaikista on hyvä keskustella avoimesti.

Valmennuskokonaisuuksiimme on kuulunut viimeisenä elementtinä yhteinen ohjattu keskustelu esihenkilöiden ja palaajien kanssa. Tämän ovat kaikki osapuolet kokeneet erittäin hyödylliseksi, sillä sen kautta oivallukset ja pohdinnat siirtyvät myös työnantajan tietoon, auttavat paluun onnistumista ja lisäävät kokemusta toimivista yhteistyösuhteista.