



FAM Akatemia

1.11.2016 - 31.3.2018

Hankkeen loppuraportti

fambition

Johdanto

FAM Akatemia -hanke on vuosina 2016–2018 toteutettu Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiön rahoittama kehittämishanke, jossa luotiin uutta jaettavaa tietoa työelämän perheystävällisyyteen ja sen kehittämiseen liittyen. Hankkeessa kehitettiin työntekijän ja työnantajan välille uusia yhteistyömalleja, joilla sujuvoitetaan perheellisten työntekijöiden paluuta työelämään perhevapaan jälkeen, sekä työn ja perheen yhteensovittamista perhevapaiden aikaisessa uran nivelvaiheessa.

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli myös edistää asennemuutosta, jossa perheellinen työntekijä nähdään yrityksessä arvokkaana resurssina. Tähän pyrittiin tuomalla yhteen työntekijöitä ja työnantajia sekä luomalla uusia mahdollisuuksia rakentavalle yhteistyölle.

Hanke pohjautuu talvella 2015–2016 Teot ratkaisevat -ideakilpailussa luotuun työntekijä-työnantajayhteistyömalliin, jota kehitti nykyisen Fambition Consulting Oy:n suurimman omistajan Mothers in Business MiB ry:n aktiivijäsenten joukko. Hankkeessa kehitetyn tiedon ja yhteistyömallien muodossa tarjoamme työnantajille työkaluja työelämän muutokseen vastaamiseksi, ja työntekijöille tukea oman uransa johtamiseen perheellistymisen vaiheessa.

Tämä hankeraportti kattaa tiedot hankkeessa vuonna 2017–2018 toteutetuista osakokonaisuuksista ja hankkeessa muodostetuista suosituksista, joiden toivomme palvelevan työpaikkojen perheystävällisyyden kehittämistyötä.

” *Hankkeen yhtenä tavoitteena oli edistää asennemuutosta, jossa perheellinen työntekijä nähdään yrityksessä arvokkaana resurssina.*

Kiitossanat

FAM Akatemia hankeen lähtökohtana oli luoda uutta tietoa perheystävällisyydestä ja yhteistyömalleja perhevapaalta paluuseen. Keskeistä hankkeessa oli yhteistyön tekeminen usean eri tahon kanssa.

Suurin kiitos hankkeen mahdollistamisesta kuuluu Teknologiateollisuuden 100-vuotisäätiölle, joka rahoittamalla hanketta halusi tukea työelämän perheystävällisyyden kehittämistä. Rahoituksen myöntäminen hankkeelle tapahtui ajankohtana, jolloin työelämän perheystävällisyyden kehittäminen oli juuri nousemassa julkiseen keskusteluun. Oikea-aikaisuus on palvellut myös hankkeen tulosten laajaa levittämistä.

FAM Akatemia -hanke ei olisi todennäköisesti käynnistynyt ilman Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiön innostavaa Teot ratkaisevat -ideahakua. Haluamme myös kiittää kokeiluun osallistuneita ennakkoluulottomia ja kehittämishaluisia Teknologiateollisuus ry:n jäsenyrityksiä Andritz, Fujitsu, Konecranes ja Siemens, joista saimme kokeiluun mukaan aktiiviset perhevapaalta palaavat työntekijät esihenkilöineen ja HR-edustajineen.

Kokeiluun osallistui useita ensiluokkaisia palveluntarjoajia täysin vastikkeetta. Kiitämme seuraavia toimijoita kaikesta avusta ja aidosta kiinnostuksesta työelämän kehittämistä kohtaan: HRM Partners, C&Q Systems, Suomen Motivaatiotalo, Ohjausosuuskunta Ote sekä Työterveyslaitos.

Me teimme sen yhdessä. Suuret kiitokset aktiivisesta yhteistyöstä luonnollisesti FAM Akatemian luoneelle yhteisölle, Mothers in Business MiB ry:lle sekä suurelle aktiivisten yhdistysjäsenten joukolle. Erityismaininnan ansaitsevat MiB Akatemia-kokeilun toteutukseen täydellä sydämellä osallistuneet Riina Hamrén ja Henna Paakinaho.

Haluamme kiittää työn ja perheen yhteensovittamisen hengessä myös perheitämme.

Kiitos.

Sisällys

Johdanto	2
Kiitossanat	3
1 Kokeilusta hankkeeksi, MiB Akatemia	5
1.1 Ideahakuun osallistuminen	5
1.2 MiB Akatemia -pilotti	5
2 HANKKEEN OSAKOKONAISUUDET JA TAVOITTEET	8
2.1 Samat vai erilaiset tarpeet -työpaja	8
2.2 Hyvän paluun työpaja työntekijöille	12
2.3 Sitouta perheystävällisyydellä -työpaja HR-edustajille	15
2.4 Perhevapaalta uusiin töihin -kokeilu	18
2.5 MiB Akatemia 2.0: Ruuhkavuosivalmennus	20
3 TULOKSISTA VIESTIMINEN	23
3.1 Tulosten kiteytys	23
4 LIITTEET	24
Liite 1: Miehet, kertokaa meille!	24
Liite 2: Miten miehet sen tekevät: työ ja perhe	25
Liite 3: Vieraskynä: Olisinpa tehnyt enemmän töitä kun lapset olivat pieniä	26
Liite 4: Pidä kiinni työntekijästäsi!	28
Liite 5: Jännittäkö töihinpaluu? Näillä vinkeillä onnistut!	29
Liite 6: Vertaistuella onnistuneeseen töihinpaluuseen	31
Liite 7: Maksako perheystävällisyyteen sijoitettu pääoma itsensä takaisin?	32

1 KOKEILUSTA HANKKEEKSI, MIB AKATEMIA

Mothers in Business MiB ry on yli 3 000 jäsenen yhdistys, joka tarjoaa jäsenilleen mahdollisuuksia ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen perhevapaiden aikana sekä perhevapaalta työelämään paluun jälkeen. MiB Akatemia oli joulukuussa 2015 – maaliskuussa 2016 toteutettu MiB ry:n aktiivijäsenten ideoima yhteistyömalli ja pilottikokeilu, joka kehitettiin sujuvoittamaan perheellisten työntekijöiden paluuta perhevapaalta työelämään.

Kehitetty yhteistyömalli huomioi perhevapaalta palaavan työntekijän lisäksi myös tämän työnantajan tarpeet paluuvaiheessa. MiB Akatemia yhdisti uudella tavalla työntekijän ja työnantajan, ja auttoi heitä ammattilaisten tukemana ymmärtämään uudella tavalla työntekijän osaamista, vahvuuksia ja motivaatioita sekä luomaan toimivia käytänteitä uran ja perheen yhteensovittamiseksi.

1.1 Ideahakuun osallistuminen

Teknolohiateollisuuden 100-vuotissäätiö järjesti loka-marraskuussa 2015 Teot ratkaisevat -ideahaun, jossa haettiin uusia yhteistyötapoja ja kasvun ekosysteemejä. Ryhmä MiB-aktiivijäseniä päätti osallistua ideahakuun yhteistyömallilla ja palvelupilotilla, jolla sujuvoitettaisiin perheellisten työntekijöiden paluuta perhevapaalta työelämään. Tarve hyvälle paluulle ja paremmalle kommunikoinnille työnantajan ja työntekijän välillä oli tunnistettu yhdistyksen toiminnassa, ja ideahaku nähtiin hyvänä mahdollisuutena toteuttaa konkreettinen kokeilu perhevapaalta paluun sujuvoittamiseksi. Taustalla oli halu uudistaa työelämää ja pureutua käytännön tasolla vanhemmuuteen liittyviin uran keskivaiheen haasteisiin. Nimeksi yhteistyömallille valittiin MiB Akatemia.

MiB Akatemia -malli valittiin ideahaun jatkokon, ja sparraustilaisuuden jälkeen malli pääsi jatkokon toteutettavaksi. Kokeilun toteuttamiseksi Teknolohiateollisuuden 100-vuotissäätiöltä saatiin 5 000 euron kokeiluraha.

1.2 MiB Akatemia -pilotti

MiB Akatemia -kokeilu toteutettiin alkuvuonna 2016 ja varsinainen pilottiohjelma kesti neljä viikkoa. Kokeilun tavoitteena oli selvittää MiB Akatemia -yhteistyömallin toimivuus, kiinnostavuus työnantajille ja sen soveltuvuutta tuotteeksi.

Pilottiin haettiin osallistujiksi MiB ry:n jäseniä ja heidän työnantajiaan. Pilottiin osallistui viisi perhevapaalta palaavaa äitiä työnantajineen (Fujitsu, Konecranes, Siemens, Andritz). Paluuohjelma oli osallistujille maksuton, ja osallistumisen edellytyksenä oli pilotin tuloksien ja vaikuttavuuden arviointiin osallistuminen. Kriteerinä oli, että työntekijä oli juuri palaamassa tai palannut perhevapaalta töihin ja että myös työnantajaorganisaatio sekä esihenkilö sitoutuvat prosessiin. Työnantajien tuli olla Teknolohiateollisuus ry:n jäseniä.

1.2.1 Mitä teimme?

Pilotin sisältö koostui seuraavista osista:

- Yhteinen aloitustilaisuus, johon osallistuivat perhevapaalta palaavat työntekijät sekä heidän esihenkilönsä ja/tai työnantajan henkilöstöhallinnon edustaja. Aloitustilaisuudessa oli mukana naisjohtajia, asiantuntijapuheenvuoroja sekä yhteistyökumppanit esittäytyivät.
- Vertaistukeen perustuva ryhmävalmennus työntekijöille (neljä tapaamiskertaa, tapaamisen kesto: 3 tuntia)
- Vertaistuki ja keskustelu muiden osallistujien kanssa ohjelman aikana online-alustalla
- Yksilöllinen osaamisen kartoitus, jossa työkaluina olivat online-työkalu iReflect sekä C&Q-osaamiskartoitus
- Motivaatiokartoitus online-työkalulla (Reiss Motivation Profile, RMP) sekä henkilökohtaisen motivaatioprofiilin purku valmentajan kanssa
- Yhteinen lopputilaisuus, jossa toteutettiin vaikuttavuusarviokysely
- Fasilitoitu paluukeskustelu työntekijän ja esihenkilön kanssa

Lisäksi järjestimme työnantajien pyynnöstä pilotin päätyttyä työnantajille yhteisen Hyvän paluun käytännöt -työpajan, jossa jaettiin kokemuksia ja hyviä käytäntöjä osallistuvien organisaatioiden kesken.

Työntekijän kannalta keskeistä oli pilotin aikana pyrkiä omien motivaatiotekijöidensä, osaamisensa ja kehittymisalueidensa tunnistamisen kautta kasvamaan täyteen potentiaaliinsa ja jakaa omat ura- ja kehittymistavoitteensa myös työnantajan kanssa.

Työnantajan näkökulmasta tavoitteena oli tunnistaa työntekijän vahvuudet ja kehittymishalukkuus, asettaa tavoitteet työlle ja henkilökohtaiselle kehitymiselle yhdessä työntekijän kanssa sekä etsiä hyviä käytänteitä työntekijän työn ja perhe-elämän sujuvaan yhteensovittamiseen.

Teknologiäteollisuuden 100-vuotissäätiöltä saadulla kokeilurahalla katettiin tilaisuuksien tilavuokrat ja tarjoilut, kurssilla käytetty verkkoalusta, viestintä- ja markkinointimateriaalikustannukset sekä muita pienempiä menoja. Kokeiluun osallistuneet palveluntarjoajat antoivat työpanoksensa pilottiin veloituksetta.

1.2.2 Mitä oivalsimme?

MiB Akatemia -tiimi sai paljon kannustavaa palautetta eri tahoilta ja vaikutti siltä, että tämäntyyppinen yhteistyömalli perhevapaalta palanneiden työntekijöiden ja työnantajien välillä on tarpeellinen. Kokeilu sai näkyvyyttä muun muassa Kauppalehdessä, Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiön sivuilla sekä useissa blogikirjoituksissa.

Työterveyslaitos toteutti MiB Akatemian vaikuttavuusarvioinnin sekä työpajan osana arviointia, jonka perusteella todettiin MiB Akatemialla olleen selvä positiivinen vaikutus osallistujiin. Vaikuttavuusarvioinnin perusteella osallistuvat äidit onnistuivat MiB Akatemian avulla fokusoimaan ajatuksiaan työhön, kirkastamaan uraan liittyviä tavoitteita, konkretisoimaan omia tulevaisuuden suunnitelmiaan sekä saamaan itseluottamusta työuran järjestämiseen. Myös työnantajat kertoivat hyötynensä ohjelmasta. Kokeilun aikana kävi ilmi, ettei suurillakaan yrityksillä ole vakiintuneita prosesseja tai käytäntöjä, jotka tukisivat työntekijöiden sujuvaa paluuta työelämään.

Pilotista kerättyjen kokemusten ja palautteen perusteella toteutuksessa tulee jatkossa ottaa huomioon vieläkin vahvemmin myös työnantajien näkökulma.

2 HANKKEEN OSAKOKONAISUUDET JA TAVOITTEET

MiB Akatemia -hankkeen pohjalle rakentuvan FAM Akatemia -hankkeen tarkoitus oli edelleen kehittää ensimmäisen kokeilun oppeja. Tavoitteena oli tuottaa helposti jaettavaa ja työelämän käytännöissä sovellettavaa tietoa erityisestä uran nivelvaiheesta.

Hankkeen avulla haluttiin myös laajentaa ymmärrystä perhevapaiden johtamiseen liittyen eri näkökulmista. Näin ollen hankkeeseen sisällytettiin osioita, jotka lisäsivät tietoutta erityisesti isien ja työnantajien näkökulmasta sekä tilanteesta, jossa perhevapaalta palaavalla ei ole työtä johon palata.

Ajallisesti hankkeen osakokonaisuuksissa kiinnitettiin huomiota työntekijän ja työnantajan tarpeisiin ennen perhevapaata, perhevapaan aikana ja perhevapaan jälkeen. Seuraavassa osiossa esitellään hankkeen osakokonaisuudet, niiden toteutustavat sekä tulokset.

2.1 Samat vai erilaiset tarpeet -työpaja

2.1.1 Mitä teimme

Työelämän perheystävällisyyden kehittäminen kaipaa isien ja miesten näkökulmaa. Maaliskuussa 2017 toteutetun Samat vai erilaiset tarpeet -työpajan tavoitteena oli syventyä tarkemmin miesten ajatuksiin ja kokemuksiin työelämän perheystävällisyydestä, uran ja perheen yhteensovittamisesta ja perhevapaista. Pyrimme keskusteluissa työntekijän näkökulman lisäksi kiinnittämään huomiota siihen, miten työnantajat voivat käytännössä vastata miesten kokemuksiin työn ja perheen yhdistämisen haasteisiin.

Osallistujia tapahtumaan haettiin Fambitionin asiakas- ja yhteistyöyrityksistä sekä Mothers in Business MiB ry:n ja Fambitionin sosiaalisen median kanavia käyttäen. Keräsimme myös yhdistyksen aktiivijäsenten kautta ehdotuksia, miten houkutella miehiä osallistumaan. Eräs merkille pantava huomio oli, että työpajassa saadun palautteen mukaan miehille vertaistukikeskustelu ennestään tuntemattomien ihmisten kanssa ei välttämättä ole yhtä houkutteleva elementti kuin mitä se MiB ry:n toiminnan kautta on osoittautunut olevan naisille. Miehet sen sijaan keskustelevat työn ja perheen yhteensovittamisesta mieluiten ennestään tuttujen ihmisten kanssa.

Yksi syy siihen, että edes työpajaan osallistuneet miehet eivät kokeneet verkostoitumista samassa elämäntilanteessa olevien kanssa erityisen tärkeänä, on todennäköisesti miesten edelleen keskimäärin lyhyemmät perhevapaat naisiin verrattuna. Työpajassa muodostui kuva, että miehet osallistuivat tilaisuuteen yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja muutoksen esikuvana toimimisen motivoimana ennemminkin kuin henkilökohtaisen vertaistuen vuoksi.

Tilaisuuteen osallistui neljä työssäkäyvää isää, jotka olivat joko kyseisenä ajankohtana tai aiemmin olleet perhevapailla. Tilaisuuden osallistujat olivat kaikki korkeasti koulutettuja ja toimivat asiantuntija- tai esihenkilötehtävissä.

Työpajan työskentelymuotoina käytettiin ohjattua ryhmäkeskustelua sekä ideakävelyä, jossa kerättiin ajatuksia ja ideoita kolmen otsikon alle:

1. Miten työnantaja voi tukea miesten työn ja perheen yhteensovittamista?
2. Mitä käytännön keinoja on parempaan työn ja perheen yhteensovittamiseen
3. Muut esille tulleet asiat ja ideat

Keskustelu eteni omalla painollaan ja pääasiassa osallistujien kokemusten ohjaamana ongelmien kartoittamisesta ratkaisujen ideointiin.

2.1.2 Keskusteluteemojen ryhmittely

Teema 1: Työn organisoiminen ja johtaminen

Työn järjestäminen ja sijaisjärjestelyt: kenenkään ei pitäisi olla töissä korvaamaton.

Oman työn johtamisella on suuri merkitys työn ja perheen yhteensovittamisessa: konkreettista tukea toivotaan yhteiskunnalta ja työnantajilta.

Yksittäinen kurssi itsensä johtamisesta ei riitä, vaan tukea pitäisi olla saatavilla jatkuvasti.

Perusasioiden kuten sijaisjärjestelyt pitää olla kunnossa, jotta vapaalle voi jäädä myös yllättäen.

Miehet pitävät tärkeänä oman osaamisen kehittämistä ja yhteyden säilyttämistä työpaikalle vapaan aikana. Toivotaan, että kutsutaan koulutuksiin ja pidetään ajan tasalla, jos työpaikalla tapahtuu isoja uudistuksia.

”Tuntui tosi hyvältä kun tuli joululahja ja kutsu kesäjuhliin.”

Lähtökeskustelua ei osallistujille ollut pidetty yhtä lukuun ottamatta. Myös paluukeskustelua ja kunnon perehdytystä paluun jälkeen pidettäisi tärkeänä. Miehillä usein lyhyempi poissaolo, joten työpaikalla ei välttämättä edes osata ajatella, että työntekijä on ollut poissa.

Esihenkilöt vaihtuvat, joten tärkeää olisi asioiden kirjaaminen ja selkeä prosessi.

Teema 2: Perhevapaat

Julkinen keskustelu perhevapaista koetaan jämähtäneeksi ja yksipuoliseksi, sillä siinä unohtuu hyvin usein toisen vanhemman eli isän oikeus vanhemmuuteen. Keskustelua ei osallistujien mukaan koeta aidoksi tasa-arvokeskusteluksi vaan näkökulma on liikaa naisten tasa-arvossa.

Perheiden taloudellinen optimointi mietityttää osallistujia. He pitivät lapsen kanssa vietettyä aikaa rahassa mittaamattomana.

”Isä, luovutko oikeudestasi perhevapaaseen niin halvalla.”

Perhevapaata pidettiin miehen perusoikeutena, josta luopuminen on aina valinta – tiedostamaton tai tiedostettu valinta.

Miehet nostivat esiin yhteiskunnan tasolla ongelmana, että äitien pitkät jaksot kotona vaikuttavat negatiivisesti naisten eläkekertymään ja urakehitykseen. Tarvitaan positiivista porkkanaa myös miehille, että tilanne muuttuu.

Perhevapaajärjestelmä koettiin odotetusti liian joustamattomaksi. Ruotsin mallia pidettiin hyvänä, jossa vapaan voi jakaa pidemmälle ajalle ja pienemmiksi osiksi tai osa-aikatyöksi.

Teema 3: Asenteet

Esihenkilön esimerkki on tärkeää: miten esihenkilö johtaa omaa työtään, vaikuttaa myös työntekijöiden työhön.

Työnantajilta toivottiin vahvaa viestiä ja kannanottoa miesten perhevapaiden puolesta. Esimerkkinä nousi esiin rahapalkkio, lomakertymä, mökkiloma tai muu bonus perhevapaiden käytöstä. Toisaalta keskusteltiin myös tällaisen positiivisen diskriminaation oikeudenmukaisuudesta. Ideaa pidettiin kuitenkin hyvänä ja tarpeellisena. Asian viestiminen selkeästi työnantajan tietoisena strategisena valintana on tärkeää.

Osallistajat olivat kokeneet tahatonta tai tahallista piiloviestintää perhevapaisiin liittyen.

”Kun pian jäät perhevapaalle, niin nyt paiskitaan kunnolla hommia siihen asti.”

Toisaalta oman esihenkilön kannustus oli koettu positiiviseksi. Miehiä mietityttikin, toteutuuko tasa-arvo, jos suhtautuminen riippuu esimerkiksi siitä, onko esihenkilö itse ollut isyysvapaalla?

”Hyvä juttu, itsekin aikanani jäin.”

Osallistujat olivat sitä mieltä, että isyyysvapaa on perusoikeus ja ilmoitusasia. Muiden ihmisten suhtautumista on turha jäädä miettimään.

”En jättänyt tuntosarvia ulos tai alkanut arvuutella, miltä niistä tuntuu.”

Molemminpuolinen avoimuus työntekijän ja työnantajan välillä koettiin tärkeäksi myös miehillä. Kun ilmapiiri on avoin, työntekijän ei tarvitse miettiä, uskaltaako kertoa tai vaikuttaako perhevapaa työtehtäviin tai urakehitykseen. Näin työnantajakin saa tiedon perhevapaasta aikaisemmin.

Yhden osallistujan työpaikalla oli yksi isä pitänyt isyyysvapaan ja seuraavissa YT-neuvotteluissa hänen työsuhteensa oli päättynyt. Vaikka syy-seuraussuhdetta ei välttämättä olisikaan, asiat tulkitaan helposti näin.

Osallistujat kertoivat haluavansa toimia esikuvana ja rummuttavansa perhevapaalle jäämistä sekä omassa organisaatiossa että , yhteistyökumppaneille esimerkiksi out of office -viestissä. Halutaan olla tulenkantajia ja pitää asiasta positiivista meteliä.

Isyyysvapaalle jääminen pitäisi olla ilmoitusasia. Kuitenkin myös osallistujat olivat pohtineet, milloin olisi töiden kannalta hyvä aika vapaan pitämiseen.

Liikuntamahdollisuus työaikana olisi konkreettinen keino tukea työn ja perheen yhteensovittamista ja samalla hyvinvointia.

2.1.3 Mitä oivalsimme

Tilaisuuteen osallistuneita miehiä motivoi osallistumaan keskusteluun ennemminkin yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja muutoksen edistäminen kuin henkilökohtainen verkostoituminen tai vertaistuen etsiminen. Myös keskustelussa painottui henkilökohtaisten kokemusten vaihtamisen sijaan enemmän esimerkiksi työn organisoimiseen ja johtamiskäytäntöihin liittyvät asiat yleisellä tasolla tarkastellen.

Osallistuneet miehet mielsivät itsensä hyvin vahvasti edelläkävijöinä ja esimerkin näyttäjinä muille miehille. Heillä tuntui olevan halu ja tarve jakaa positiivisia kokemuksiaan ja innostaa useampia miehiä tekemään uudenlaisia valintoja, kuten jäämään pitkälle perhevapaalle.

Lasten kanssa vietettyä aikaa miehet pitivät mittaamattoman arvokkaana ja nykyistä lainsäädäntöä ja asenneilmapiiriä pidettiin miesten näkökulmasta epätasa-arvoisena. Ylipäätään yhteiskunnassa käytävän tasa-arvokeskustelun koettiin olevan vääristynyt tarkastelemaan lähinnä naisten tasa-arvoa ja oikeuksia. Miesten oikeuksien koettiin ainakin jossakin määrin unohtuneen ja tähän epäkohtaan nämä miehet halusivat aktiivisesti vaikuttaa.

Miesten kohdalla perhevapaiden suunnitelmallinen johtaminen vaikuttaa siis työpajan perusteella olevan vielä melko olematonta ja toteutus riippuu enemmänkin yksittäisten esihenkilöiden toimintatavoista kuin organisaatioiden yhtenäisistä käytännöistä. Siinä missä naisten kohdalla perheellistymisen saatetaan liiaksikin olettaa vaikuttavan työhön, oletetaan miesten kohdalla helposti juuri päinvastoin: työn ja perheen yhteensovittamisen haasteiden ei välttämättä lainkaan ajatella koskettavan myös perheellisiä miehiä.

Työpajan pohjalta tärkeimpänä viestinä nousi se, että työnantajien tulisi huomioida molemmat sukupuolet tasa-arvoisina vanhempainvapaiden, että tukea työn ja perheen yhteensovittamiseen on tarjolla molemmille. Vastaavasti prosessit ja toimintatavat kuten lähtö- ja paluukeskustelu sekä perehdytys vanhempainvapaiden yhteydessä tulisi sisällyttää yhtäläillä vanhempainvapaille jääville miehille kuin naisille. Miesten jääminen vanhempainvapaalla tulisi nähdä miehen oikeutena ja oletusarvona perheellisyksien yhteydessä ja sitä tulisi aktiivisesti tukea.

Tilaisuudesta lisää blogissamme sekä liiteosiossa:

- Miehet kertokaa meille! (julkaistu 21.3.2017), liite 1
- Miten miehet sen tekevät: työ ja perhe (julkaistu 3.5.2017), liite 2
- Vieraskynä: Olisinpa tehnyt enemmän töitä kun lapset olivat pieniä (julkaistu 11.11.2017), liite 3

2.2 Hyvän paluun työpaja työntekijöille

2.2.1 Mitä teimme

FAM Akatemia -hankkeen puitteissa toukokuussa 2017 järjestetyssä Hyvän paluun työpajassa pureuduttiin onnistuneen perhevapaalta paluun edellytyksiin työntekijän näkökulmasta. Tilaisuuden tavoitteena oli kerätä ja koostaa paluun sujuvoittamiseksi ideoita, joita työntekijä voi itse ottaa huomioon palatessaan töihin perhevapaalta. Toisaalta tavoitteena oli myös tuottaa työnantajille suosituksia siihen, miten he voivat sujuvoittaa työntekijän paluuta töihin.

Tilaisuudessa oli 35 osallistujaa, joille töihinpaluu perhevapaalta oli ajankohtaista. Kaikki osallistujat olivat naisia. Työpajassa käytettiin fasilitointimenetelmää, jossa osallistujat pienryhmissä ohjataan tuottamaan matalalla kynnyksellä mahdollisimman paljon ideoita käsiteltävän ongelman ratkaisemiseksi. Aiheilla pyrittiin rohkaisemaan osallistujia ottamaan vastuuta oman paluunsa sujuvoittamisesta sekä nostamaan esille selkeitä parannusehdotuksia työnantajien suuntaan. Ryhmille valitut aiheet olivat:

- Miten työnantajan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta voidaan parantaa ja lisätä keskinäistä ymmärrystä?
- Miten esihenkilö voi tehdä työhön paluusta paremman?
- Miten työntekijä itse voi tehdä työhön paluusta paremman?
- Miten työtä ja lapsiperhe-elämää on mahdollista yhdistää?
- Miten voidaan estää ja ratkoa äiti-minän ja työ-minän ristiriitoja?
- Miten työntekijä voi hyödyntää ja tuoda esiin omaa uutta identiteettiään ja osaamistaan perhevapaan jälkeen?

2.2.2 Mitä oivalsimme

Pienryhmätyöskentely tuotti perhevapaalta paluun sujuvoittamiseen yli 200 ideaa ja oivallusta, jotka osallistujat myös laittoivat tärkeysjärjestykseen. Näiden perusteella muodostettiin työntekijöiden näkökulmasta suositukset sekä töihin palaaville työntekijöille että esihenkilöille ja työyhteisöille:

Vinkit työntekijälle:

- 1.** Muista rakentava kommunikaatio: tuo omat toiveet ja tarpeet esiin aktiivisesti jo ennen varsinaista paluuta.
- 2.** Hyödynnä joustoja: porrastettu töihinpaluu, osa-aikatyö tai etätöitä. Vaihtoehtoja riittää kun uskallat ehdottaa ja kokeilla!
- 3.** Tuo rohkeasti esiin omat uran liittyvät toiveet ja unelmat. Brändää itsesi sekä päivitetty osaamisesi!
- 4.** Älä tavoittele täydellisyyttä ja muista armollisuus itseäsi kohtaan. Pyydä apua ja luo tukiverkostoja. Arjen apuri voi olla yhtä hyvin naapuri, MLL:n lastenhoitaja tai ruokalähettiläpalvelu.
- 5.** Suhtaudu myönteisesti ja aktiivisesti muutokseen. Luottamalla että vanhemmuus on positiivinen asia, luot itse perhemyönteisempää työelämää!

Vinkit esihenkilöille ja työyhteisölle:

- 1.** Mahdollistetaan työyhteisössä mukanaolo myös perhevapaiden aikana tiedottamalla työpaikan tapahtumista ja muutoksista ja kutsumalla perhevapaalla olevat mukaan tärkeisiin tapahtumiin tai koulutuksiin.
- 2.** Kommunikoiki aktiivisesti ja avoimesti. Älä oleta, vaan kysy.
- 3.** Paluun yhteydessä tarvitaan kunnon perehdytys työtehtäviin ja niissä mahdollisesti tapahtuneisiin muutoksiin. Muista lähtö- ja paluukeskustelut!
- 4.** Ymmärrä tarvetta joustoille ja suhtaudu positiivisesti tukien työntekijän elämänmuutokseen. Mahdollista myös perhevapaan jälkeinen uraloikka!
- 5.** HR: mahdollistakaa empaattinen ja joustava johtamistapa tukemalla ja kouluttamalla esihenkilöitä.
- 6.** Hyvästä työntekijästä kannattaa pitää kiinni elämäntilanteesta riippumatta!

Työpaja tuotti sekä konkreettisia vinkkejä ja toimintaehdotuksia että ymmärrystä siitä, millaiset esimerkiksi kulttuuriin liittyvät seikat voivat sujuvoittaa tai toisaalta estää sujuvaa töihin paluuta. Työpajan tulosten perusteella voidaan muotoilla suosituksia sekä työnantajalle että työntekijälle. Näitä suosituksia voidaan hyödyntää ja on hyödynnetty esimerkiksi esihenkilöiden kouluttamisessa sekä työntekijöiden vertais-tukeen perustuvien ryhmien ohjaamisessa.

Muodostettuja suosituksia voidaan käyttää myös pohjana esimerkiksi työyhteisöjen pelisääntöjen kehittämisessä perhevapaisiin liittyen ja niitä voidaan kehittää edelleen organisaatioiden omien käytäntöjen mukaisesti. Työpaikan paluuseen liittyviä käytäntöjä luodessa on tärkeää, että ohjeistukset kannustavat luomaan myönteistä keskusteluilmapiiriä perhevapaisiin liittyen ja että ohjeistukset kohdistuvat yhtä lailla tukemaan prosesseja, esihenkilötyötä kuin työntekijöiden omaa vastuuta paluunsa suunnittelussa ja siihen liittyvissä tehtävissä.

Tilaisuudesta lisää blogissamme sekä liiteosiossa:

- Pidä kiinni työntekijästäsi (julkaistu 8.6.2017), liite 4
- Jännittäkö paluu perhevapaalta? Näin onnistut! (julkaistu 17.7.2017), liite 5

2.3 Sitouta perheystävällisyydellä -työpaja HR-edustajille

2.3.1 Mitä teimme

FAM Akatemia -hankkeen Sitouta perheystävällisyydellä -työpajassa käsiteltiin organisaatioiden HR-edustajien kanssa perheystävällisyyden hyötyjä sekä pohdittiin johtamisen haasteita ja niiden ratkaisuja erityisesti perhevapaalta paluun vaiheessa. HR:n roolit linkittyvät perhevapaiden johtamiseen monella eri tavalla, ja yhtenä työpajan tavoitteena olikin tarkastella perhevapaiden johtamista mahdollisimman laajasti erilaisten HR:n vastuulla olevien prosessien näkökulmasta. Lisäksi konkreettisenä tavoitteena oli kerätä yhteen ja työstää edelleen hyviä käytäntöjä ja ideoita perhevapaalta paluun johtamisessa.

Tilaisuuteen osallistuu 14 HR:n edustajaa seuraavilta toimialoilta: teollisuus, IT-, ohjelmisto- ja tietoliikennepalvelut, rakentaminen, tilintarkastus ja verotus, kustannus, asianajotoimisto, henkilöstöhallinto ja johtaminen. Osallistujien joukossa oli sekä hyvin pitkälle perheystävällisten käytäntöjen kehittämisessä ehtineiden että vasta niistä kiinnostuneiden organisaatioiden edustajia.

Työpajaosuudessa keskityttiin perhevapaalta paluun haasteisiin ja näihin liittyviin ratkaisuihin johtamisen näkökulmasta. Ensimmäisessä vaiheessa osallistujat kirjasiivat pienryhmissä ylös mahdollisia haasteita perhevapaalta paluun johtamiseen liittyen. Toisessa vaiheessa pienryhmät valitsivat viisi mielestään tärkeintä haastetta, joihin halusivat löytää ratkaisuja. Näitä työstettiin edelleen ideoiden ja kirjaten erilaisia ratkaisuehdotuksia. Työpajan lopuksi ratkaisuehdotukset käytiin yhdessä läpi, minkä lisäksi jälkikäteen kaikille osallistujille lähetettiin tulokset jäsennellyssä muodossa sähköpostitse.

2.3.2 Mitä oivalsimme

Työpajan tulosten ja edellä esitetyn tyypittelyn pohjalta muodostettiin suositukset HR:lle perhevapaiden johtamisen tukemiseen. Suositukset liittyvät erilaisiin johtamisen prosesseihin ja sisältävät niin yrityskulttuuriin kuin käytännön esihenkilötyöhönkin liittyviä ehdotuksia. Suositukset muotoiltiin mahdollisimman helposti hyödynnettävään muotoon, jotta yksittäiset yritykset voivat soveltaa ja jatkokehittää niitä edelleen haluamassaan järjestyksessä ja omien prosessiensa kanssa yhteensopiviksi:

1. Johdon sitouttaminen perheystävällisyyden kehittämiseen on avainasemassa kestävä muutoksen aikaansaamiseksi. Kun perheystävällisyys on osa strategiaa valintoja, se muuttuu yhtiön tahtotilaksi ja konkretiaksi. Kerro tämä johdolle. Johdon esimerkki uran ja perheen yhteensovittamisessa sekä perhevapaiden käytössä huomataan ja kannustavista esimerkeistä kannattaa myös kertoa aktiivisesti. Perheystävällisyys vaikuttaa myös liiketoimintaan – sitä ei ole varaa olla huomioimatta!

2. Esihenkilöt tarvitsevat tukea perheystävälliseen johtamiseen käytännössä. Tarjoa valmennusta koskien perheen ja uran yhteensovittamisen mahdollisuuksia, puheeksiottamisen taitoa sekä selkeyttämään perhevapaisiin liittyviä toimintatapoja. Esihenkilö on ratkaisevassa asemassa työntekijän sitouttamisessa työyhteisöön myös poissaolon aikana.
3. Tukea ja käytännön vinkkejä perhevapaiden johtamiseen! Monet paluuvaiheen ongelmat pystytään ratkaisemaan jo ennen perhevapaan alkua, mutta tätä varten tarvitaan yhdenmukaiset toimintatavat. Vakiintuneella lähtökeskustelulla luodaan pohja hyvälle paluulle. Luo malli yhteydenpitotavoille: milloin ollaan yhteydessä ja mihin asiaan liittyen. Ensimmäinen yhteydenotto perhevapaalla olevan kanssa voidaan sopia yhdessä jo etukäteen. Kerro, että on ok myös muuttaa mieltään esimerkiksi paluun ajankohtaan liittyen.
4. Tarjoa esihenkilöille tukea ja neuvoja oikea-aikaiseen viestintään sekä onnistuneeseen vuorovaikutukseen. Selkeät ohjeistukset ja pelisäännöt auttavat esihenkilötyössä ja helpottavat yhdenmukaista kohtelua. Mentori palaajalle voi helpottaa esihenkilön työtaakkaa paluuvaiheessa.
5. Pienet asiat vaikuttavat. Esihenkilö voi auttaa vapaalla olevaa tuntemaan kuuluvansa työyhteisöön: kutsu tiimipäiviin, koulutuksiin tai vaikka muistaminen jouluna voivat olla merkittäviä työntekijäkokemuksen kannalta. Muistuta esihenkilöä näistä! Paluuvaihe vaatii perehdytyksen vastaavasti kuin uusille työntekijöille, mutta toteutus soveltuvilta osin.
6. Tunnista, innosta ja motivoi palaajaa! Yksi ratkaisu ei palvele kaikkia. Sopiva tapa löytyy keskustelemalla ja tukemalla keskusteluyhteyttä esihenkilön kanssa. Kysy, älä olet! Joskus yksilön toiveiden yhdistäminen kokonaisuuteen on vaikeaa. Silloin on tärkeää tunnistaa palaajan vahvuudet ja motivaatiotekijät. Jos sopivaa roolia ei löydy heti paluun jälkeen, työntekijä tarvitsee tukea motivaation ylläpitämiseksi ja pitkän ajan suunnitelmia sitoutuakseen työhän ja organisaatioon.
7. Sisällytä perheystävällisyysnäkökulma eri toimintamalleihin kuten kehityskeskustelut, perehdytys, henkilöstökyselyt ja perhevapaiden käytännöt. Toimiva tasa-arvosuunnitelma palvelee kaikkia.
8. Perheystävällisesti kaikkia kunnioittaen. Perheystävällisyys tai perheellisten oikeudet eivät saa aiheuttaa epäreiluuden tunnetta työyhteisössä. Tasa-arvosta tulee viestiä systemaattisesti ja eri elämäntilanteet huomioiden. Eri elämäntilanteet voivat haastaa yhteenkuuluvuutta ja ryhmädynamiikka kaipaa tukea: ota koko henkilöstö mukaan kehittämään työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista avoimesti.
9. Jokaisessa työtehtävässä on reunaehtonsa: ne tulee tehdä näkyväksi. Erilaiset roolit ja työtehtävät työpaikalla vaativat keskustelua. Työpaikalla tulee määritellä avoimesti tilanteet, joissa työ joustaa, mutta myös tilanteet, joissa jousto on vaikeaa. Tavoitteet tulee määritellä realistisesti. Kaikki arvostavat joustoa, mutta pelisääntöjen tulee olla yhdenmukaiset ja selkeät kaikille.

- 10.** Muista vielä nämä! Tarjoamalla konkreettisia ratkaisuja uran ja perheen yhteensovittamiseen pystytään ennaltaehkäisemään ristiriitoja ja varmistamaan työyhteisön tehokkuus ja hyvinvointi perhetilanteesta huolimatta. Unikoulu tai sairaan lapsen hoitopalvelu? Kysy henkilöstöltä, minkälaista tukea he arvostavat! Esimerkillä johtamisen merkitystä ei voi korostaa liikaa: me kaikki luomme yhdessä perheystävällisempää työpaikkakulttuuria.

Sitouta perheystävällisyydellä -työpaja täydensi keväällä 2017 töihinpalaajille järjestettyjen työpajojen kautta saatua näkemystä perhevapailta paluun haasteista ja ratkaisuista johtamisen näkökulmasta. HR-ammattilaisten laaja näkemys organisaation eri johtamisprosesseihin ja käytäntöihin liittyen mahdollisti aiheen monipuolisen tarkastelun. Lisäksi HR:n rooli on käytännössä tärkeä perheystävällisten johtamiskäytäntöjen kehittämisessä. Konkreettisten suositusten kautta pyrittiin helpottamaan HR:n työtä perhevapailta paluun johtamisen kehittämisessä.

Perheystävällisyyden merkitystä ja edistämistä koskevassa keskustelussa nousi selvästi esiin tarve konkreettiselle tiedolle perheystävällisyyden tutkituista hyödyistä. HR:n edustajat kokivat erityisesti johdon kaipaavan myös numeerista näyttöä perheystävällisyyden edistämisen hyödyistä. Ylimmän johdon tuki on edellytys organisaatiokulttuurin muutokselle sekä perheystävällisyyden kehittämiselle laajasti osaksi koko organisaation toimintaa.

Työpajatyöskentelyn avulla tunnistettiin lisäksi konkreettisia haasteita, joita ratkomaalla perhevapailta paluun johtamista voidaan parantaa. Suuri osa esiin nostetuista haasteista liittyi esihenkilötyöhön ja esihenkilön tarvitsemaan tietoihin, osaamiseen ja työkaluihin. Koska esihenkilön vastuulla on pääosin vuorovaikutus työntekijän kanssa, on esihenkilö avainasemassa myös perhevapaiden johtamisessa käytännön tasolla. Perhevapaiden johtamista voidaan näiltä osin tukea esimerkiksi erilaisten koulutusten ja valmennusten avulla, mutta myös luomalla ja dokumentoimalla yhteiset käytännöt esimerkiksi lähtö- ja paluukeskusteluille.

Erityisenä huomiona esiin nousi avoimen ja myönteisen vuorovaikutuksen merkitys. Vastaava havainto nousi vahvasti esille myös keväällä 2017 työhönpalaajille järjestetyssä Hyvän paluun -työpajassamme. Niin arjen johtamisessa kuin prosessien ja käytäntöjen kehittämisessäkin avoin keskustelu ylimmän johdon, esihenkilöiden ja työntekijöidenkin välillä on tärkeää. HR-ammattilaisten näkemys tuntuu työpajan perusteella olevan, että keskustelu perhevapaista ja niihin liittyvistä asioista koetaan monella työpaikalla edelleen vaikeaksi ja tähän tulisi jatkossa kiinnittää erityistä huomiota.

Työpajassa keskusteltiin myös siitä, että perheystävällisten käytäntöjen tulisi nähdä ja korostaa olevan myös muita kuin lapsiperheitä hyödyttäviä. Tarve esimerkiksi erilaisille joustoille voi ilmetä paitsi pikkulapsivaiheessa myös monissa muissa elämänvaiheissa ja yllättävien tilanteiden seurauksena.

Tilaisuudesta lisää blogissamme sekä liiteosiossa:

- Miksi työntekijä harkitsee työpaikan vaihtoa? (julkaistu 17.11.2017), liite 6

2.4 Perhevapaalta uusiin töihin -kokeilu

2.4.1 Mitä teimme

Selvitimme pilottivaiheessa kehitetyn paluvalmennusmallin ja sen erilaisten osien soveltuvuutta perhevapaiden jälkeen uutta työtä etsivän työnhakijan tarpeisiin elo-syyskuussa 2017. Työtön työnhakija, joka oli siirtymässä perhevapaalta takaisin työelämään, osallistui järjestämäämme paluvalmennukseen yhdessä sellaisten vanhempainvapaalta palaavien työntekijöiden kanssa, jotka palasivat takaisin vanhaan työhönsä.

Osallistuja valittiin yhdessä MiB ry:n kanssa siten, että valitulla henkilöllä oli vähintään viisi vuotta työkokemusta omalta alalta ennen vanhempainvapaille jäämistä. Pyrimme myös avoimen keskustelun kautta varmistamaan, että osallistuja ei lähtökohtaisesti kokenut negatiiviseksi osallistumista ryhmään, jossa muut olivat palaamassa vanhaan työhön.

Paluvalmennukseen valittiin lopulta osallistuja, jolla oli yksi lapsi ja joka oli ollut poissa työelämästä noin 1,5 vuotta. Hän oli alkanut etsiä töitä noin 8 kuukautta aikaisemmin, jolloin hänen virallinen äitiyslomansa päättyi. Ennen äitiyslomalle jäämistään hän oli työskennellyt noin 10 vuotta koulutuksen kansainvälisyyteen, tutkimukseen ja kehittämiseen liittyvien asioiden parissa. Alkukyselyssä hän kertoi sillä hetkellä suurimpana haasteenaan pitävänsä työllistymistä, minkä lisäksi häntä mietitytti myös työn ja perheen yhteensovittaminen työllistymisen jälkeen.

Paluvalmennus koostui aloitustilaisuudesta sekä kolmesta pienryhmävalmennuksesta, joihin jokaiseen osallistui työnhakijan lisäksi kolme muuta töihinpalaajaa. Pienryhmävalmennuksissa käsiteltiin osallistujien odotuksia töihinpaluuseen liittyen, henkilökohtaisia motivaatiotekijöitä, työn ja perheen yhteensovittamista, oman uran johtamista, oman osaamisen sanoittamista sekä asiantuntijabrändin vahvistamista sosiaalisessa mediassa. Lisäksi valmennukseen sisältyi Resiss Motivation Profile -motivaatiokartoitus sekä kävi kaksi noin tunnin pituista yksilökeskustelua uravalmentajan kanssa. Uravalmennuksessa syvennyttiin osallistujan tilanteeseen nimenomaan uuden työn löytämisen näkökulmasta. Ensimmäinen uravalmennustapaaminen keskittyi oman osaamisen ja tavoitteiden sanoittamiseen. Valmentaja sai etukäteen osallistujan CV:n ja sitä käytiin tässä tapaamisessa tarkemmin läpi. Toisessa keskustelussa noin kuukautta myöhemmin pureuduttiin työhaun tarkempaan suunnitteluun ja tavoitteiden saavuttamiseen.

Ennen valmennuksen alkua ja sen lopuksi osallistuja vastasi sähköiseen kyselyyn, joilla kartoitettiin hänen odotuksistaan työllistymiseen liittyen. Valmennuksen koettua soveltuvuutta työnhakutilanteeseen selvitettiin tarkemmin vielä loppuhaastattelulla, jossa keskusteltiin tarkemmin osallistujan kokemuksista siitä, miten valmennus soveltui hänen tarpeisiinsa. Palautetta kerättiin myös ryhmätapaamisten päätteeksi erityisesti ryhmävalmennuksista ja niiden sisällöstä.

2.4.2 Mitä oivalsimme

Loppuhaastattelussa osallistuja kertoi olevansa hyvin tyytyväinen valmennukseen kokonaisuutena. Hänen kokemuksensa mukaan ohjelma sisällöltään tuki työnhakua. Erityisen tyytyväinen hän oli kahdenkeskisiin urasuunnittelukeskusteluihin uravalmentajan kanssa. Myös ryhmätapaamiset olivat hänen mukaansa toimiva kokonaisuus, ja hän koki niissä käsitellyt asiat itselleen merkityksellisiksi. Osallistujan mukaan kaikki valmennuksen osiot sopivat myös työnhakutilanteeseen. Valmennukseen osallistumisen jälkeen töihinpaluu tuntui hänestä konkreettisemmalta.

Vaikka vertaistuki olikin osallistujan mukaan yksi valmennuksen suurimmista anneista, erityisesti sellainen pienryhmä, jossa muut osallistujat palasivat vanhan työnantajansa palvelukseen ei hänen mukaansa kuitenkaan ollut aivan ihanteellinen ratkaisu. Vertaistuki myös työnhakuun liittyen samassa tilanteessa olevien kanssa olisi syventänyt ryhmätapaamisista saatua hyötyä, kun myös työnhakuprosessiin liittyviä tunteita ja kokemuksia olisi voinut käsitellä enemmän. Toisaalta osallistuja kertoi kokeneensa myös muiden osallistujien erilaiset taustat rikkautena. Muiden uratarinoiden kuuntelu oli hänelle antoisaa ja kokemus vertaistuesta urakehityspohdintojen osalta oli hänelle tärkeä osa valmennusta.

Palautteen mukaan osallistuja koki työhön liittyvien tavoitteidensa ja urasuunnitelmansa kirkastuneen valmennuksen aikana, minkä lisäksi hän kertoi saaneensa paljon uskoa omiin mahdollisuuksiinsa yhdistää työ ja vapaa-aika. Selkeä muutos oli tapahtunut myös siinä, että ennen valmennuksen alkua osallistuja kertoi suhtautuvansa melko epäilevästi omaan työllistymiseensä toivomassaan aikataulussa. Valmennuksen päätyttyä hän vastasi puolestaan suhtautuvansa melko positiivisesti omaan työllistymiseensä toivomassaan aikataulussa. Hän totesi erityisesti valmennuksen vaikuttaneen tähän samoin kuin lisänneen uskoa omiin mahdollisuuksiin edetä uralla toivomallaan tavalla.

Osallistujan oman arvion mukaan paluuvalmennus tarjosi hänelle erittäin paljon uusia näkökulmia ja työkaluja työn ja muun elämän tasapainottamiseen haluamallaan tavalla. Hän koki myös saaneensa erittäin paljon apua oman osaamisensa tunnistamiseen ja sanoittamiseen sekä oman asiantuntijabrändin rakentamiseen. Erittäin paljon hän vastasi saaneensa myös välineitä tai näkökulmia, jotka edistävät työnhaussa onnistumista. Edellisten lisäksi hän koki valmennuksen tarjonneen melko paljon sellaisia välineitä tai näkökulmia, joiden avulla hän pystyy paremmin tunnistamaan omat vahvuutensa ja motivaatiotekijänsä, hallitsemaan stressiä, arvostamaan omaa asiantuntijuuttaan sekä ylläpitämään tärkeitä ihmissuhteitaan.

Osallistuja työllistyi kuukauden sisällä kokeilun päätyttyä.

2.5 MiB Akatemia 2.0: Ruuhkavuosivalmennus

2.5.1 Mitä teimme

Ruuhkavuosivalmennus-osakokonaisuuden tavoitteena oli testata ja löytää aikaisemman MiB Akatemia -pilottikokeiluun verrattuna kustannustehokkaampi ja samalla vaikuttavampi tapa toteuttaa ruuhkavuosia ja/tai perhevapaalta töihin paluuta tukeva valmennuskokonaisuus. Pilotista haluttiin säilyttää vahva vertaistuellinen elementti sekä työnantajan osallistaminen.

Valmennuskokonaisuus toteutettiin tammi–helmikuussa 2018 Tampereella. Osallistujina oli kuusi perheellistä työntekijää ja heidän esihenkilönsä.

Alkuperäisessä pilottivaiheen valmennuksessa osallistumisen kriteerinä oli, että osallistuja on vastikään palannut perhevapaalta. Näin tarkan aikaikkunan määrittäminen rajaa kuitenkin monet valmennuksesta kiinnostuneet työntekijät pois, mikä vaikeuttaa osallistujien löytämistä. Monen asiasta kiinnostuneen työnantajan palveluksessa ei välttämättä ole juuri valmennuksen toteuttamisen aikaan perhevapaalta palaavia tai palanneita työntekijöitä. Lisäksi palautteiden perusteella myös havaittiin, että jo jonkin aikaa töissä olleet mahdollisesti hyötyisivät valmennuksesta vähintään yhtä paljon tai jopa enemmän.

Edellä mainituista syistä päätettiin kokeilla mallia, jossa osallistujat olivat perheellisiä pienten lasten vanhempia mutta eivät välttämättä vasta perhevapaalta palanneita tai palaamassa olevia. Valmennuksen lähestymistapa muotoiltiin paluuvaimennuksen sijaan ruuhkavuosivalmennukseksi ja osallistujat edustivat erilaisia elämäntilanteita laajemmin.

Valmennus koostui seuraavista elementeistä:

- Orientaatiopuhelu esihenkilöille
- Vertaistukeen perustuva ryhmävalmennus työntekijöille (kolme tapaamiskertaa)
- Fasilitoitu ura- ja hyvinvointikeskustelu työntekijän ja esihenkilön kanssa

Osio	Tavoite	Sisältö
Orientaatiopuhelu esihenkilöille	<ul style="list-style-type: none"> • sitouttaa esihenkilö ohjelman onnistumiseen • antaa esihenkilölle työkaluja työntekijän tukemiseen ruuhkavuosissa 	<ul style="list-style-type: none"> • ohjelman sisältö ja tavoitteet • vertaistuen merkitys • esihenkilön merkitys työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisessa • esihenkilön roolimallivaikutus • pohdintatehtävä esihenkilölle
Vertaisvalmennus-tapaamiset (3 krt)	<ul style="list-style-type: none"> • auttaa osallistujia tarkastelemaan uudella tavalla omaa osaamistaan, vahvuuksiaan ja motivaatioitaan • luoda ja jakaa toimivia käytänteitä työn ja perheen yhteensovittamiseksi • voimaannuttaa osallistujat aktiivisesti työskentelemään omien tavoitteidensa saavuttamiseksi 	<ul style="list-style-type: none"> • itsetuntemus ja omat tavoitteet • ajan- ja energianhallinta, läsnäolo • työn ja perheen yhteensovittamisen käytännön ratkaisut • oman itsen ja uran aktiivinen johtaminen
Fasilitoitu ura- ja hyvinvointikeskustelu	<ul style="list-style-type: none"> • vetää yhteen valmennuksen oivallukset ja tuoda ne näkyväksi esihenkilölle. • reflektoida osallistujan uraa ja hyvinvointia sekä haastaa miettimään työn ja muun elämän yhteensovittamista • tukea dialogia esihenkilön kanssa ja työntekijän välillä 	<ul style="list-style-type: none"> • ohjelman sisällön läpikäynti ja työntekijän oivallukset valmennuksesta • keskustelua työhön, uraan, henkilökohtaisiin tavoitteisiin sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyen keskustelua työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja sen tukemiseen liittyen • kehitysideoita työnantajan organisaation perheystävällisyyden kehittämiseen

2.5.2 Mitä oivalsimme

Osallistujia pyydettiin arvioimaan valmennuksen onnistumista ja hyötyjä viimeisen vertaisryhmätapaamisen lopuksi. Lisäksi työntekijöiltä ja esihenkilöiltä pyydettiin palautetta ohjelmasta myös fasilitoidun urakeskustelun yhteydessä.

Vertaisvalmennusten osalta palaute oli kannustavaa. Kaikki osallistujat olisivat valmiita suosittelemaan valmennuskokonaisuutta muille ja valmennus oli vastannut odotuksia. Perusteluina esitettiin muun muassa seuraavaa:

- Paljon hyviä keskusteluita ja vertaisideoita, ruuhkavuosiin vertaistukea ja arjen hallinnan ideoita
- Vinkkejä ja käytännöllisiä menetelmiä ajanhallintaan
- Tulevaisuuden uran pohdinta/tunnistaminen alkuun
- Saanut enemmän pieniä ajatuksia kun arvasin
- Käytiin hyvin läpi uran ja perheen yhdistämistä, haasteiden ja ratkaisukeinojen jakaminen oli hyvää
- Uskon että monet saisivat tästä hyötyjä

Valmennuksen arvioitiin hyödyntävän erityisesti sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole aikaisemmin aktiivisesti miettineet valmennuksessa käsiteltyjä asioita. Toisaalta ainakin yksi osallistuja kaipasi myös syvällisempää ja henkilökohtaisempaa apua vertaistapaamisten lisäksi.

Mallin jatkokehittämisessä onkin vielä enemmän huomioitava osallistujien yksilöllisesti tilanteet ja lähtötaso valmennuksen teemojen käsittelyssä. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi lisäämällä yksilöllisiä lisäelementtejä tai harjoituksia itsenäisesti toteutettavaksi vertaistapaamisten välillä tai tarjoamalla mahdollisuus yksilölliseen valmennukseen henkilökohtaisten tavoitteiden tai teemojen jatkotyöstämiseksi ohjelman jälkeen.

Vasta töihin palaamassa oleva henkilö ei kuitenkaan tämän kokeilun perusteella välttämättä saa parasta hyötyä ruuhkavuosivalmennuksesta, ainakaan mikäli hän on palaamassa ensimmäistä kertaa perhevapailta töihin. Paluuvaiheessa intensiivisempi ja nimenomaan paluuvaiheeseen suunniteltu paluuhjelma palvelee havaintojemme mukaan paremmin.

Ruuhkavuosivalmennukseen osallistumisesta hyötyy itse osallistujan lisäksi myös esihenkilö, koko osallistujan työyhteisö sekä työnantajaorganisaatio. Esihenkilö hyötyy erityisesti orientaatiopuhelusta, joka tukee esihenkilön roolimallivaikutusta ja tapaa johtaa perheystävällisesti. Fasilitoitu ura- ja hyvinvointikeskustelu ohjelman päätteeksi puolestaan tukee vuorovaikutusta ja dialogia esihenkilön ja työntekijän välillä. Näissä keskusteluissa tyypillisesti ideoidaan myös kehitysehdotuksia työnantajan organisaation perheystävällisyyden kehittämiseksi. Tätä kautta myös koko työyhteisö hyötyy valmennuksesta. Osallistujan mahdollisesti kohentunut hyvinvointi, ajankäyttö ja motivaatio välittyvät niin ikään koko työyhteisön hyödyksi.

3 TULOKSISTA VIESTIMINEN

3.1 Tulosten kiteytys

Hankkeen tulosten viestinnässä pyrittiin hanketulosten popularisointiin ja helppoon levitettävyyteen sosiaalisen median avulla. Hankkeen yksi viestinnällinen tavoite oli tuoda perhevapaiden johtaminen ja perheystävällisyys säännöllisesti esiin, ja aiheeseen tarttui mm. Talouselämä (24.3.2017), henkilöstöpäättäjille tarkoitettu Fakta-lehti (5/2017) sekä Ylen alueuutiset (12.4.2017). Vuonna 2018 teemaa on ollut esillä mm. Tasa-arvovaltuutetun kautta #perheenpuolesta-kampanjan kautta.

Hankkeen aikana tuloksiin liittyviä blogikirjoituksia julkaistiin seitsemän kappaletta. Niissä tuotiin esiin sekä työntekijä- että työnantajanäkökulmaa perhevapaiden systemaattisen johtamisen ja työpaikan perheystävällisyyden hyödyistä.

Eri hankeosioissa tuotettuja suosituksia tuotiin esiin myös hankkeessa tuotetussa painomateriaalissa: painatimme kolme erilaista suosituslehtistä kolmesta eri näkökulmasta:

1. Suositukset perhevapaalta palaavalle työntekijälle (liite 8)
2. Suositukset HR-osaajille perhevapaiden johtamiseen (liite 9)
3. Suositukset palaajien sitouttamiseen valmennuksien avulla (liite 10)

Lisäksi hankkeessa tuotettiin opas "Kuusi väitettä osaajien sitouttamisesta – miniopas perheystävällisyydestä HR-päättäjille ja johdolle", josta jaettiin painettuja oppaita 150 kappaletta eri tapahtumien yhteyksissä hankkeen puitteissa.

Hanketyön puitteissa huomattiin, että helposti toteutettavissa ja tehokas tapa perhevapaiden hyvään johtamiseen on strukturoiduissa lähtö- ja paluukeskusteluissa työntekijän ja esihenkilön välillä, ja tätä tarkoitusta varten tuotettiin keskustelukortit, joita jaettiin hankkeen puitteissa eri tapahtumissa.

Kaikki hankkeessa tuotetut tulokset ovat vapaasti luettavissa ja ladattavissa sähköisessä muodossa hankkeen verkkosivuilla.

3.1.1 Avoimella jakamisella laajemmalle

FAM Akatemia -hankkeelle luotiin omat nettisivut heti hankkeen alkaessa tukemaan tulosten jakamistyötä (www.fambition.fi/fam-akatemia-hanke/). Lisäksi blogikirjoituksia on jaettu sosiaalisessa mediassa Facebook, Twitter ja LinkedIn -kanavissa, sekä Fambitionin että eri yhteistyökumppanien kanavissa.

Hanketuloksia on levitetty myös osallistumalla neljään eri messutapahtumaan, joista 15.3.2018 järjestetty Work Goes Happy -tapahtuma huipensi hankkeen viestintätöiden Fambitionin esitellessä hanketuloksia yhdessä Mothers in Business MiB ry:n kanssa.

Kaikki hankkeen tuotokset ovat vapaasti saatavilla hankkeen verkkosivuilla ja jatkokehitettävissä.

4 LIITTEET

Liite 1: Miehet, kertokaa meille!

Julkaistu Fambitionin blogissa 21.3.2017

Päivän ajatus: voisiko yhteiskunnallista muutosta ja perhevapaista käytävää keskustelua vauhdittaa ottamalla miesten näkökulma vahvemmin huomioon?

Uppouduin jälleen Aamu-TV:n tämän päivän uutisoinnin “Miksi isät eivät käytä enemmän perhevapaita?” jälkeen selailemaan eri kannanottoja ja tutkimustuloksia perhevapaiden epätasaisesta jakautumisesta. Viime aikojen julkisen keskustelun perusteella kyseessä on yhteiskunnallinen ja rakenteellinen ongelma, mutta vähintään yhtä yleinen argumentti perhevapaiden tasaisemmalle jakautumiselle on naisten ura- ja palkkakehitys. Usein keskustelujoukon muodostaa all female -panel. Perhevapaiden jakautumista koskevassa keskustelussa mainitaan vasta myöhemmin, jotenkin sivulausemaisesti, että isät kyllä haluaisivat pitää perhevapaita, mutta eivät pysty erinäisistä syistä. Yksi näistä perusteista on työnantajan ja työyhteisön negatiivinen suhtautuminen perhevapaisiin.

Suhtautuminen miesten pitkiin perhevapaisiin näyttäytyy vielä hyvin polarisoituneena: joko saat kantaa edelläkävijän kultareunattua viittaa tai työyhteisössä petturin leiman vaatiessasi erityiskohtelua perhesyihin vedoten.

Perhevapaan käyttö ei kuitenkaan ole erityiskohtelua eikä erityiskohtelun arvoista sankaritekoa. Se on aivan tavallista arkea ja elämää, ja työpaikan luonteva suhtautuminen perhevapaisiin sekä työn ja perheen sujuvan yhteensovittamisen mahdollistavat käytännöt poistavat perhevapaisiin liittyviä turhia ennakkoluuloja ja epäselvyyksiä.

Mutta niin kauan kun perhevapaiden epätasaisesta jakautumisesta pidetään ensisijaisesti yhteiskunnallisena ja toiseksi naisten uraongelmana, mietin että muuttuisiko maailma nopeammin, jos keskustelua perhevapaaudistuksesta käytäisiin isävetoisemmin?

Me Fambitionissa kehitämme ratkaisuja uran ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi työpaikoilla. Maaliskuussa kehittämistyömme keskiössä ovat isien tarpeet uran ja perheen yhteensovittamiseen liittyen, ja järjestämme ti 28.3. Samat vai erilaiset tarpeet -työpajan miehille, jolle aihe on ajankohtainen. Vielä ehtii ilmoittautua mukaan (torstaihin 23.3. saakka)!

Kirjoittaja: Riina Salmivalli, Fambitionin tiiminvetäjä ja tuotevastaava

Liite 2: Miten miehet sen tekevät: työ ja perhe

Julkaistu Fambitionin blogissa 3.5.2017

Yksi kysymys on kutkuttanut mieltämme jo pidemmän aikaa: miten tutut keskustelut uran ja perhe-elämän yhteensovittamisesta muuttuvat, kun miehet saavat puheenvuoron?

Me onnelliset saimme sinnikkäästi pyytäen kokoon ryhmän miehiä keskustelemaan aiheesta kanssamme, kun järjestimme Samat vai erilaiset tarpeet -työpajan eräänä keväisenä päivänä.

Yksinkertaistettuna miesten näkökulmat keskustelussa liittyivät työn johtamiseen. Työpajan osallistujilla riitti asiaa erityisesti kolmesta teemasta:

- asenteet
- työn organisoiminen ja
- työelämän joustot.

Miehet miettivät, miten paremmalla johtamisella ja työn organisoimisella voi luoda toimintaympäristön, jossa perheen ja uran yhteensovittaminen sekä perhevapaiden pitäminen on koko työyhteisön kannalta toimivampaa.

Toisaalta työntekijän oman itsensä johtaminen nähtiin tärkeänä. Työnantajalta odotetaan siihen käytännön tukea ja työkaluja.

Työpajassa todettiin, että luottamuksen ilmapiiri mahdollistaa luontevan keskustelun myös perhevapaa- ja perhevapaatoiveista.

On hyvä huomata, että työpajaan osallistuivat edelläkävijät, joille asia on tärkeä. He haluavat vaikuttaa yhteiskunnallisesti omalla esimerkillään ja osallistumisellaan. He eivät siis olleet keskimääräisiä isiä mielipiteineen, vaan valikoitunut joukko.

Työpajan miesten mielestä esihenkilöiden esimerkki ja asenteet ovat ratkaisevia, kun luodaan työpaikan avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä. Luottamuksen ilmapiiri mahdollistaa luontevan keskustelun myös perhevapaa- ja perhevapaatoiveista.

Uskaltaisimmeko yksinkertaistaa tämän kokemuksen perusteella näin: kun puhutaan työn ja perheen yhdistämisestä, naiset jakavat mieluusti omia kokemuksiaan ja arvostavat vertaistukea, siinä missä miehet kiinnittävät huomiota esimerkiksi työn järjestykseen ja johtamiseen.

Toki myös työpajamme miehet kokivat henkilökohtaiset valinnat merkityksellisinä. He esimerkiksi kyseenalaistivat, miten järkevää on oman elämän ja perhevapaa-asian äärimmäinen taloudellinen optimointi. Miehet olivat sitä mieltä, että oman lapsen kanssa vietetty aika on perusoikeus eikä sitä voi rahassa mitata – saati kannata kovin halvalla myydä.

Kirjoittajat Laura Hannola ja Riina Salmivalli ovat nyt entistä vakuuttuneempia siitä, että parhaat käytännöt työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä perhevapaa-uudistukseen luodaan molempien sukupuolten mielipiteitä ja kokemuksia kunnioittaen.

Liite 3: Vieraskynä: Olisinpa tehnyt enemmän töitä kun lapset olivat pieniä

Julkaistu Fambitionin blogissa 11.11.2017

Otin töistä kymmenen kuukauden vapaan hoitaakseni lapsia. Tiesin, mihin ryhdyin, sillä olin vuosia sitten hoitanut esikoista kotona seitsemän kuukautta. Tällä kertaa tosin vastuullani oli jo kolme eri-ikäistä lasta, joten aivan samasta asiasta ei ollut kyse.

Työni kannalta ajoitus ei ollut paras mahdollinen. Mutta eihän se koskaan ole. Projekteja, joissa mukana oleminen on tärkeää, on aina.

Lapset kuitenkin ovat pieniä vain kerran. Projekteja tulee ja projekteja menee, ja niitä riittää aina eläkkeelle siirtymiseen asti. Ja siihen on vielä pitkä aika.

Olin ollut jo työelämässä ollessani aina tiiviisti mukana perhearjessa. Olin myös rajoittanut sekä ylityötä että työmatkustamista, jotta niihin käytetty aika ei olisi perheeltä pois.

Työni kannalta ajoitus ei ollut paras mahdollinen. Mutta eihän se koskaan ole.

Siitä huolimatta koti-isänä oleminen antoi minulle täysin uuden mahdollisuuden syventää suhdettani kaikkiin lapsiini: yhteen alakoululaiseen, yhteen leikki-ikäiseen ja yhteen taaperoon.

Suomessa ei vielä ole kovin yleistä, että isä pitää pitkän vanhempain- tai hoitovapaan. Minä kuitenkin haluaisin rohkaista kaikkia isiä tähän. Lasten lapsuudessa mukana oleminen on ainutkertainen mahdollisuus. Suhde, jonka omien lasten kanssa luo, kestää läpi koko elämän.

Koti-isänä olon jälkeen olen motivoituneempi, tehokkaampi, sitoutuneempi ja minulla on enemmän luovia ideoita kuin koskaan ennen. Siis hankinta-, käyttöönotto-, palvelunhallinta- ja kehitysprojektit – täältä tullaan!

Huolimatta kaikista mielenkiintoisista asioista työrintamalla aion jatkossakin pitää kiinni siitä, että työn ja vapaa-ajan tasapaino säilyy ja perheelle löytyy aikaa. Jos minä johtajana en pysty johtamaan itseäni, omaa kalenteriani ja vapaa-aikaani, miten voin odottaa sitä muilta?

Jos johtajana en pysty johtamaan itseäni, miten voin odottaa sitä muilta?

Mietin myös, minkälaisen perinnön jättäisin omille lapsilleni siitä, mikä oikeasti elämässä on tärkeintä? Ihmisenä, vanhempana ja johtajana haluan omalla esimerkilläni näyttää, että perhe on tärkeä – että ihmiset ovat tärkeitä.

Uskallatko sinä tehdä samoin?

Otsikosta vielä sen verran, että ei, en ole koskaan kuullut kenenkään sanoneen ”olisinpä tehnyt enemmän töitä, kun lapseni olivat pieniä.”

Kirjoittaja Tomi Liimatainen on Helsingin kaupungin Head of Development and ICT, Financial Management. Tomi osallistui maaliskuussa Fambitionin ”isätyöpajaan” otsikolla Samat vai erilaiset tarpeet. Työpaja oli osa Teknologiateollisuuden 100-vuotis-säätiön rahoittamaa FAM Akatemia -hanketta.

Liite 4: Pidä kiinni työntekijästäsi!

Julkaistu Fambitionin blogissa 8.6.2017

Meiltä on kysytty monesti sekä vapaalla että Fambitionin edustajina yhtä kysymystä: miksi meidän mielestämme perhevapaa on uralla kriittinen vaihe, johon haluamme vaikuttaa?

Halusimme tähän vastaukseksi faktaa, joten teimme taustayhteisöllemme, Mothers in Business MiB ry:n jäsenille toukokuussa kyselyn. Se paljasti, että samalle työnantajalle palaavista **yli 84 % oli harkinnut työpaikan vaihtoa perhevapaan aikana***.

Aika moni, eikö vain?

Uuden työntekijän rekrytoiminen on kallista ja aikaa vievää, ja siksi työntekijä kannattaa sitouttaa paluuseen jo ennen pitkää taukoa töistä.

Työnantaja, muista siis ainakin nämä, kun työntekijäsi on jäämässä perhevapaalle:

1. Kommunikoiki aktiivisesti ja avoimesti. Älä oletta, vaan kysy. Muista lähtökeskustelu!
2. Jos työntekijä haluaa, pidä hänet lähellä työyhteisöä myös perhevapaiden aikana.
3. Mahdollista empaattinen ja joustava johtamistapa kouluttamalla esimiehiä.
4. Pidä mahdollisena ja mahdollista myös perhevapaan jälkeinen uraloikka!
5. Näytä muillekin, että pidät kiinni hyvästä työntekijästä elämäntilanteesta riippumatta.

Nämä vinkit muotoilimme Fambitionin ja MiBin järjestämän työpajan tulosten perusteella toukokuun alussa. Uusi minä palaa töihin -työpajassa saimme valtavan määrän arvokasta tietoutta omien alojensa huippuosaajilta.

Me puolestamme annoimme työpajassa osallistujille vinkkejä siihen, mikä on työntekijän osuus onnistuneessa töihinpaluussa. Tapahtuma oli osa Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiön rahoittamaa FAM Akatemia -hanketta.

Kun työntekijä on sitten päättänyt palata tuttuun työpaikkaan, aletaan puhua hyvästä töihinpaluusta. Siihen kuuluvat mm. paluukeskustelu ja hyvä perehdytys, joista voit lukea lisää täältä.

Järjestämme kesän jälkeen HR-osaajille tarkoitetun maksuttoman työpajan, jossa pureudumme tulevaisuuden avainosaajien sitouttamiseen. Tervetuloa mukaan! Saat tiedon tapahtumasta seuraamalla Facebook-sivuumme tai ilmoittamalla kiinnostuksestasi täällä.

Kirjoittaja Riina Salmivalli on Fambitionin tiiminvetäjä, joka luotsaa monialaista tiimiämme suurella sydämellä ja rautaisella ammattitaidolla.

Liite 5: Jännittäkö töihinpaluu? Näillä vinkeillä onnistut!

Julkaistu Fambitionin blogissa: 17.7.2017

Töihinpaluuseen vanhempainvapaalta ei ole mitään yhtä oikeaa mallia. Joku voi haluta palata heti täysillä töihin ja toiselle sopii paremmin kevyt osa-aikainen työnteko. Itse palasin ensimmäiseltä äitiyslomalta niin, että tein kerran viikossa aamupäivän töitä. Pääsin kärryille, mitä töissä tapahtui ja sain kaivattua ammatillista tuuletusta taaperoarkeen. Silti pääsääntöisesti olin vielä kotona lapsen kanssa. Tämän jälkeen tein nelipäiväistä työviikkoa, ja olin perjantait hoitovapaalla kotona.

Tuossa elämänvaiheessa opin tasapainoilemaan uudella tavalla perhe-elämän ja työelämän välillä hyvän ajankäytön avulla. Pidän tätä muutosta mahdollisuutena, sillä omalla kohdallani se tehosti omaa työntekoani ja läsnäoloani juuri siellä, missä kulloinkin olin.

Kerroimme aikaisemmin keväällä vinkit työnantajalle, miten hän voi helpottaa avainosaajansa töihin paluuta pitkän tauon jälkeen. Nyt jaamme vinkit työntekijälle*, jolla on myös vastuu onnistuneessa töihinpaluussa.

Näin sinun paluusi sujuu paremmin:

- Pidä itse aktiivisesti yhteyttä esimieheen ja kollegoihin. Muista, että sinä saat ja voit lähestyä työnantajaa, sillä työnantajalle kynnys ottaa yhteyttä perhevapaalla oljaan saattaa olla korkeampi.
- Jos esimiehesi ei osoita kiinnostusta tai ole aktiivinen, ole sinä! Esimieskin voi kokea epävarmuutta siitä, milloin ja miten vapaalla olijaa voi lähestyä.
- Tee suunnitelma perhevapaalta palaamiselle, mutta muista, että on ok muuttaa mieltäsi. Pidä esimiehesi aktiivisesti tietoisena suunnitelmistasi.
- Muista rakentava kommunikaatio: tuo rohkeasti esiin omat uraan liittyvät toiveet, tarpeet ja unelmat jo ennen varsinaista paluuta.
- Pidä yllä ammatillista itsetuntoasi esim. Mothers in Business MiB ry:n tapaisissa, webinaareissa ja oman alan julkaisuja lukemalla. Brändää itsesi sekä päivitetty osaaminen!
- Suhtaudu myönteisesti ja aktiivisesti muutoksiin. Luottamalla, että vanhemmuus on positiivinen asia, luot itse perhemyönteisempää työelämää. Mieti, miten perheellistyminen on muuttanut sinua ja miten sen voisi kääntää vahvuudeksi työelämässä.
- Hyödynnä joustoja: porrastettu töihinpaluu, osa-aikatyö tai etätöitä. Vaihtoehtoja riittää, kun uskallat ehdottaa ja kokeilla!
- Älä tavoittele täydellisyyttä ja muista armollisuus itseäsi kohtaan. Pyydä apua ja luo tukiverkostoja, ovat arjen apurit sitten naapuri, MLL:n lastenhoitaja tai ruokalähettiläpalvelu!

Elämää ei voi hallita, mutta itseään voi johtaa. Tämä lause pätee töihinpaluuseen varsin osuvasti. Kukaan muu ei voi tietää, minkälaisia ajatuksia ja toiveita sinulla on työn teon ja urasi suhteen tai mitä tunteita ja pelkojakin töihinpaluu ja uusi elämänvaihe sinussa herättää. Kommunikoivat toiveesi selkeästi sekä suunnittele ja ehdota sinulle sopivia ratkaisuja rohkeasti. Tärkeintä on löytää se itselle sopiva ratkaisu yhdessä työnantajan kanssa.

Vinkit edellä koskevat toki vain heitä, joilla on työpaikka, mihin palata. Kyselyssämme MiB ry:n Helsingin jäsenille selvisi, ettei 13 prosentilla vastaajista** ollut työtä, mihin palata. Tästä saatamme kirjoittaa jotakin vielä piankin.

Kirjoittaja Linda Rautanen on Fambitionin työelämäasiantuntija, jonka kuopus on nyt viiden kuukauden ikäinen iloinen kesälomailija.

*Vinkit muotoilimme Talouselämän artikkelia varten sekä Fambitionin ja MiBin järjestämän työpajan tulosten perusteella. Uusi minä palaa töihin -työpajassa saimme arvokasta tietoa omien alojensa huipputaajien toiveista ja odotuksista työelämälle.

Työpajassa me puolestamme annoimme osallistujille vinkkejä siihen, mikä on työntekijän osuus onnistuneessa töihinpaluussa. Tapahtuma oli osa Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiön rahoittamaa FAM Akatemia -hanketta.

**Kyselymme Mothers in Business MiB ry:n Helsingin paikallisjaoston jäsenille tavoitti 222 vastaajaa toukokuussa 2017. Vastaajista 28:lla ei ollut työpaikkaa, mihin palata.

Liite 6: Vertaistuella onnistuneeseen töihinpaluuseen

Julkaistu Fambitionin blogissa: 19.10.2017

Töihin palaaminen vanhempainvapaalta on varsinkin ensimmäisen lapsen jälkeen kuin hyppy tuntemattomaan. Toimivien rutiinien varaan rakennettu arki muuttuu täysin. Töihinpaluun voi kuitenkin mieltää ja siihen voi valmistautua monella tavalla. Vaikka perhevapailta palaaminen aina väistämättä muuttaa arkea, väitän että ryhmätyöskentelyllä ja vertaistuella voidaan onnistuneesti tukea työn ja perheen yhteensovittamista. Miksikö?

Itseään toteuttavat ennustukset ovat varmasti monille tuttuja: jos uskomme olevamme huonoja vieraissa kielissä, vältämme niiden puhumista ja varmistamme samalla, ettemme niitä opi. Samaan ilmiöön viittaa Thomasin teoreema(1), jonka mukaan henkilökohtaisella tilanteiden tulkinnalla on todellisia seurauksia käytännössä. Ei siis ole sama, näemmekö töihinpaluun mahdollisuutena vai uhkana.

Itselleni yksi suurimmista sosiaalipsykologian tarjoamista oivalluksista on ollut se, miten mahdotonta on erottaa yksilöä hänen sosiaalisesta ympäristöstään. Henkilökohtaisina pidetyt asiat kuten odotukset, kokemukset ja ajatukset ovat nekin monin tavoin sosiaalisia. Esimerkiksi se, miten hyväksi tai huonoksi työntekijäksi arvioimme itsemme muodostuu ja myös muuttuu jatkuvasti sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta: vertaamme itseämme esimiehemme meihin kohdistamiin odotuksiin tai siihen, millaisia muut työntekijät ympärillämme ovat. Lisäksi olemme tietoisia yhteiskunnassamme jaetuista käsityksistä siitä, millainen on hyvä työntekijä. Näihin odotuksiin peilaamme itseämme ja toimintaamme.

Odotuksemme perhevapaan jälkeisestä töihinpaluusta muodostuu sosiaalisesti niiden näkökulmien kautta, joilla asiasta ympärillämme puhutaan. Erityisesti ensimmäistä kertaa vanhempainvapaalta palaaminen on aivan uusi tilanne, johon valmistautumisessa joudumme nojautumaan muilta saamaamme tietoon.

Ratkaisukeskeinen ja ohjattu ryhmätyöskentely tarjoaa valtavasti mahdollisuuksia töihinpaluun parantamiseen käytännössä. Vertaisryhmä, jossa myös muut pohtivat uran ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä ratkaisukeskeisesti, mahdollistaa töihinpaluun tarkastelun yhtenä elämänvaiheena muiden joukossa. Ryhmässä saatu tuki omille ajatuksille ja haaveille tekee niistä todempia ja helpompia toteuttaa. Myös konkreettisten arjenhallintaa helpottavien ideoiden kehittäminen ja toimiviksi todettujen käytäntöjen jakaminen vahvistavat kokemusta pystyvyydestä(2): minä pystyn tähän!

Syksyllä FAM Back -paluuohjelmaamme osallistunut Heli Orelma kuvaa ohjelman ryhmätapaamisten aikana saamiaan oivalluksia blogikirjoituksessaan: “Työ ja perhe voivat molemmat olla energian lähteitä. Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa tärkeää on tunnistaa asiat, jotka antavat energiaa arkeen.”

Vertaisryhmien vahvuus onkin siinä, että ne auttavat uuden elämänvaiheen ymmärtämistä ja ratkaisukeskeistä lähestymistä. Hyppy tuntemattomaan voi siis olla jännittävä mahdollisuus!

Kirjoittaja Jonna Korhonen työskentelee Fambitionissa koordinaattorina ja osallistui elokuun FAM Back -ohjelman toteuttamiseen. Jonna tarkastelee FAM Backia sosiaalipsykologisesta näkökulmasta.

Liite 7: Maksaako perheystävällisyyteen sijoitettu pääoma itsensä takaisin?

Julkaistu Fambitionin blogissa 6.3.2018

Hyvinvointi on itseisarvo, jolle ei ole kovin mielekästä laskea hintalappua. Silti se kannattaa mahdollisuuksien mukaan tehdä. Työhyvinvointia ei voi erottaa kokonaisyhyvinvoinnista, kuten ei työtäkään voi täysin erottaa muusta elämästä. Työpaikan perheystävällisyys vaikuttaa hyvinvointiin, sillä työntekijä voi paremmin, kun työn ja perheen yhteensovittaminen sujuu.

Voisiko siis sanoa, että perheystävällisyys on (työ)hyvinvointia? Mielestäni voi. Entä voiko ja kannattaako perheystävällisyydelle laskea hintalappua? Ehdottomasti.

Selvitimme Fambitionissa, onko työpaikan perheystävällisyyden taloudellisuutta tutkittu. Olihan sitä, mutta hyvin vähän. Barbosan ym. tutkimuksessa⁽¹⁾ kävi ilmi, että perhemyönteisesti johdetut yritykset ovat kannattavampia ja tuottavampia kuin muut yritykset. Meitä se ei yllättänyt. Näissä työpaikoissa työntekijät sitoutuvat työnantajansa ja vaihtuvuus on vähäisempää. Myös sairauskulut ja poissaolot vähenevät.

Tutkimuksessa selvisi, että perheystävällisyyteen sijoitetulle pääomalle todettiin jopa 168 prosentin tuotto. 168 prosenttia! Se on yllättävän iso luku, jonka luulisi kiinnostavan perheystävällisiä käytäntöjä harkittaessa ketä tahansa.

Meidän intohimomme Fambitionissa on tehdä suomalaisesta työelämästä perheystävällisempää, ja samalla parantaa niin työpaikkojen kannattavuutta kuin työntekijöiden hyvinvointia. Osallistumme Work goes happy -työhyvinvointimessuille 15.3.2018 yhdessä Mothers in Business MiB ry:n kanssa.

Esittelemme B2-osastolla sijaitsevalla ständillämme FAM Akatemia -hankkeen(2) tuloksia:

- painotuoreet keskustelukortit, joilla helpotetaan perhevapaisiin ja sieltä töihin palaamiseen liittyviä keskusteluja työpaikalla,
- pamfletit työntekijälle ja työnantajalle, sekä
- osajien sitouttamisesta kertovan oppaamme (jossa on tämän kirjoituksen alussa esitelty nosto perheystävällisen johtamisen lisäksi muutakin mielenkiintoista asiaa!).

Nähdään WGH:n iloisissa tunnelmissa!

PS. Ehdotuksestamme WGH järjesti vaunuparkin niille, jotka saapuvat pienten lasten kanssa. Aika konkreettinen teko perheystävällisyyden eteen, eikö vain?

(1) Barbosa ym. Return on Investment of a Work-Family Intervention: Evidence From the Work, Family, and Health Network. *J Occupational Environ Med.* 2015; 57 (9), s. 943–51.

(2) FAM Akatemia on Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiön tukema hankekokonaisuus, jonka tavoitteena on ollut luoda uutta jaettavaa tietoa tukemaan työn ja perheen yhteensovittamista sekä kehittää yhteistyömalli perheellisten työntekijöiden työhön paluun sujuvoittamiseksi.

Kirjoittanut Laura Rönnholm, Fambitionin markkinointistrategi. Lauran hyvinvointia parantaa se, että hän saa tehdä työkseen sitä mistä tykkää – huippuporukassa.