



PERHEVAPAALTA TYÖHÖN -HANKE
RAPORTTI
VAIKUTTAVUUSTUTKIMUS 2020
Levón-instituutti

2020
VAASA

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	3
NEUVOLATUTKIMUS	8
VAIKUTTAVUUSTUTKIMUS	10
Taustatiedot	10
Nykytiedot	16
Alku- ja päätöskyselyn vapaat vastaukset	26
LIITTEET	32
LÄHTEET	36

JOHDANTO

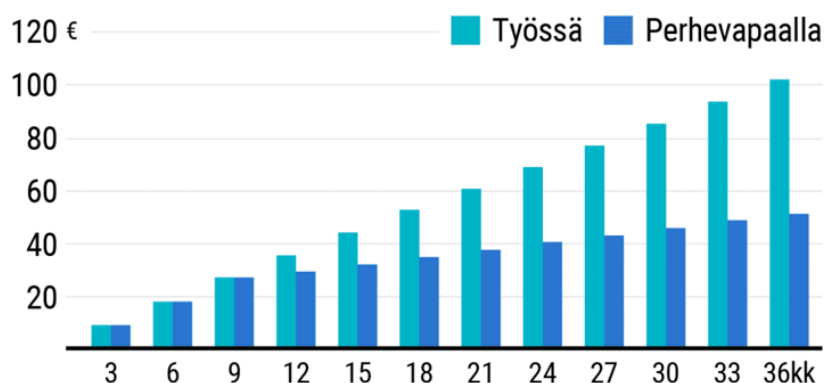
Uudenmaan ELY-keskuksen (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus) hallinnoima valtakunnallinen Perhevapaalta työelämään -hanke toteutettiin vuosien 2019 ja 2020 aikana. Hankkeen tavoitteena oli tukea perhevapaalla olevien joustavaa siirtymistä koulutukseen tai työelämään heille räätälöityjen palvelujen avulla. Tavoitteena oli myös mallintaa työllisyyspalveluiden tarjoamista perheiden lähipalveluina perhekeskusten kontekstissa ja lisätä perhekeskusten työntekijöiden tietoisuutta urasuunnittelun tukimuodoista. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, miten maakunta järjestäjänä voisi tarjota asiakaslähtöisen palvelukokonaisuuden tälle kohderyhmälle eri palveluja integroiden.

Hankkeessa järjestettiin ryhmä- ja yksilövalmennuksia kymmenellä pilottipaikkakunnalla: Mikkelissä, Savonlinnassa, Kokkolassa, Lohjalla, Vihdissä, Torniossa, Rovaniemellä, Kittilässä ja Kotkassa sekä Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän alueella. Valmennuksissa tarjottiin osallistujille, perhevapaalla oleville vanhemmille, koulutuspäiviä sekä henkilökohtaisia valmennustapaamisia, joissa luotiin yhdessä osallistujan kanssa suunnitelma hänen paluustaan työelämään. Keskeiset teemat valmennuksissa koostuivat perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamiseen liittyvistä seikoista, omien voimavarojen kasvattamisesta, työhakuvalmennuksesta, oman osaamisen kartoittamisesta, ammatinvalintaan ja opiskelumahdollisuuksien selvittämisestä sekä yrittäjyyden näkemisestä vaihtoehtona työllistymisessä.

Vaasan yliopiston Levón-instituutti toteutti hankkeen vaikuttavuuteen liittyvän tutkimuksen. Tutkimus toteutettiin webropol-kyselynä jokaisessa pilottiryhmässä niin, että osallistuja vastasi kyselyyn henkilökohtaisesti. Tutkimus tehtiin kaksi kertaa: jokaisen pilottiryhmän alkaessa ns. alkukysely ja toisen kerran hankkeen lopussa päätöskysely. Tarkoitus oli selvittää, oliko hankkeesta ollut hyötyä osallistujille; oliko heidän tietonsa lisääntynyt esimerkiksi liittyen varhaiskasvatuksen palveluihin, työllisyyspalveluihin, koulutuspalveluihin, yrittäjyyteen sekä olivatko he saaneet tietoa, osaamista ja varmuutta omaan työelämään siirtymiseen. Hankkeen tavoitteet muodostivat vaikuttavuuden arvioinnin keskeiset kysymykset ja asetti kyselyille kriteerit. Yleisesti tarkasteltuna tietyllä palvelulla tai hankkeella, voi olla sekä tavoiteltuja että ei tavoiteltuja vaikutuksia. Vaikuttavuus käsitetään asiakkaan tilanteessa tapahtuneena muutoksena. Perhevapaalta työhön -hankkeessa tavoiteltiin muutosta osallistujien joustaviin siirtymisiin koulutukseen tai työelämään ja samalla oli tarkoitus vahvistaa ja lisätä heidän tietoaan eri vaihtoehtoista liittyen työllistymiseen,

yrittäjyyteen tai urasuunnitteluun yleisesti. Tavoitteena oli, että vaikuttavuustutkimuksen avulla saadaan selvitettyä hankkeen ja valmennuksen vaikuttavuutta, eli sitä kuinka osallistujat oppivat, saavat lisää tietoa, jonka avulla voidaan poistaa niitä epävarmuustekijöitä, joita töihin palaamiseen mahdollisesti liittyy. Tämä vaikuttavuustutkimus toteutettiin ulkopuolisen toimijan toimesta, joten tutkimuksen tekijät eivät voi ottaa kantaa niihin menetelmiin, mitä valmennuksessa käytettiin. Jossakin tapauksissa vaikuttavuutta mitattaessa selvitetään myös se, minkälaisin menetelmin vaikutukset ovat syntyneet. Vaikuttavaksi kuvattuja toimenpiteitä yhdistää yleensä, että ihminen on tullut kuulluksi, että hän kokee olevansa osallinen ja toimii yhteistyössä. Hankkeen tulokset kertovat vahvasti tämän hankkeen todellisesta tarpeesta ja osallistujien todella suuresta ja aidosta myönteisyydestä valmennusta kohtaan.

YLE:n uutisen mukaan siirtyminen perhevapailta töihin voi kuulostaa yksinkertaiselta, mutta ei välttämättä ole sitä (YLE 25.2.2020). Työhön paluuseen liittyy monenlaisia epävarmuustekijöitä ja käytännön haasteita. Vaikka ajatus pitkästä perhevapaasta kiehtoo ja lapsen kanssa ajan viettäminen nähdään tärkeäksi asiaksi, on asialla myös käänteinen puoli. Yksi otsikoihin noussut asia liittyy naisten eläkkeiden pienuuteen verrattuna miesten eläkkeisiin. Tänä päivänä naisten ja miesten keskimääräisessä työllisyysasteessa, työurien pituudessa tai eläkkeelle siirtymisessä, ei ole suurtakaan eroa, mutta ansioero on siitä huolimatta kansainvälisestäkin huomattava (16 %). Ansioero vaikuttaa keskeisesti myös sukupuolten väliseen eläke-eroon. Syyksi ansioeron ja eläke-eron kasvuun nähdään perhevapaiden epätasainen jakautuminen naisten ja miesten välillä (STM: Kuivalainen ym. 2019).



Taulukko 1. Kolme vuotta kotona leikkaa eläkettä kymmenillä euroilla (STM 2019/YLE)

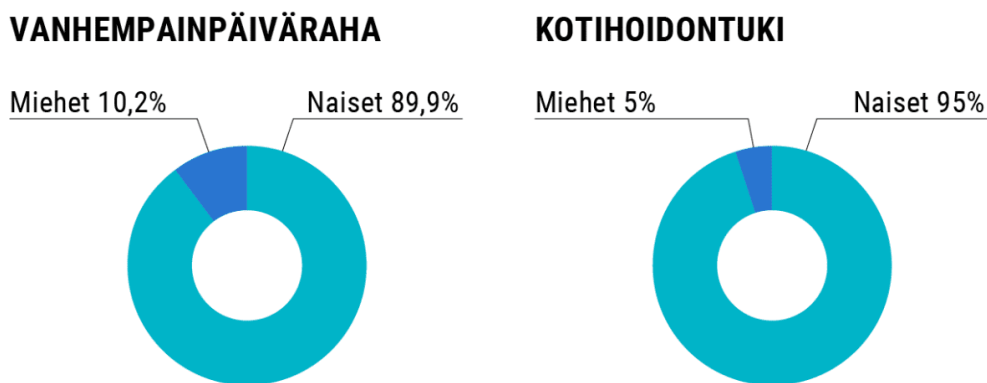
Sosiaali- ja terveysministeriön laskelmissa, työssäkäyvälle karttuu kolmessa vuodessa yli 100 euroa työeläkettä 2 400 euron bruttopalkalla. Saman ajan perhevapailla olleen kertymä on puolet pienempi

(STM 2019). Raha onkin asia, josta pitäisi puhua rohkeammin jo neuvoloissa, kannustettaessa äitiä palaamaan työelämään.

Perhevapaiden työelämävaikutuksia on tutkittu vertailemalla myös lapsettomien ja perheellisten naisten palkkoja ja urakehitystä. Perhevapaiden on todettu vaikuttavan epäedullisesti perhevapaalta palaavien äitien ura- ja palkkakehitykseen. Työssäkäyvien naisten ja perheellisten äitien palkkoja vertailemalla, on perheellisten äitien palkkojen huomattu olevan noin 5-15 % alhaisemmat kuin lapsettomien naisten, kun on huomioitu koulutus ja muut palkanmuodostumiseen vaikuttavat tekijät (Napari 2010, THL Luotonen ym. 2012)

Lisäksi palkkaerojen syinä on mainittu muun muassa perhevapaista aiheutuvat urakatkot, joiden takia äideille kertyy vähemmän työkokemusta kuin lapsettomille naisille, ja myös äidin tiedot ja taidot perhevapaan aikana saattavat heikentyä. Heikompi työmotivaatio ja ambitiotaso, on mainittu myös yhdeksi syyksi lapsettomien naisten ja työssäkäyvien äitien palkkaeroille. Edelleen tutkimuksissa on huomattu, että urakatkon pituus vaikuttaa palkkaan; mitä pitempi se on sitä enemmän se vaikuttaa palkkatasoa heikentävästi (vrt. Luotonen 2012, Kellonkoski 2007 & Kauppinen 2006). Perhevapaiden sukupuolittuneesta käytöstä johtuen, perhevapaiden aiheuttamat urakatkot, vaikuttavat niin palkka- ja urakehitykseen, mutta myös työelämään integroitumiseen (Kuivalainen ym. 2019).

Kelan tietojen mukaan vanhempainrahapäivistä, sisältäen äitiysrahan, isyysrahan ja vanhempainrahan, vuonna 2018 korvattiin äidille 90 prosenttia. Isien korvattujen päivien osuus oli 10 prosenttia (vrt. Keyriläinen 2019 & Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2018.)

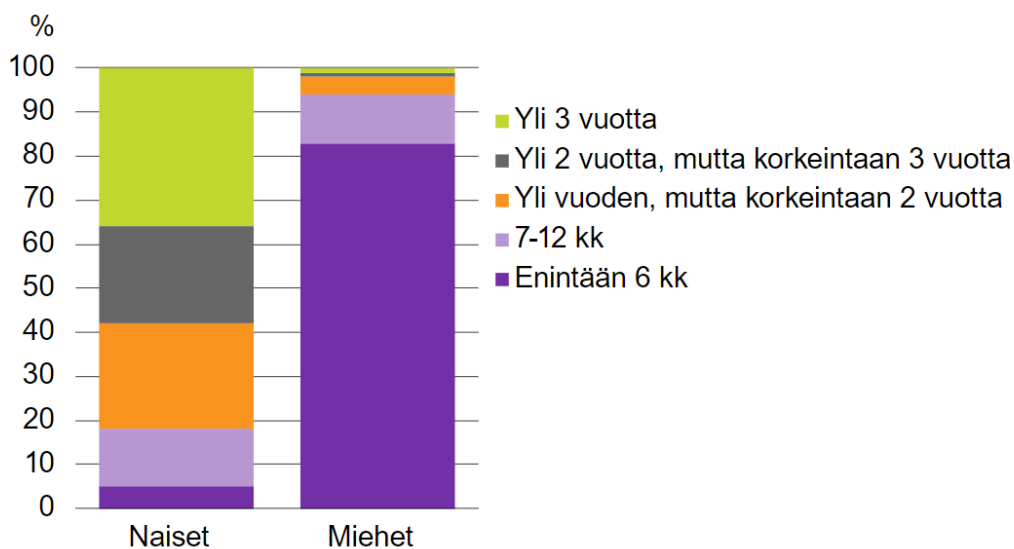


Lähde: Kela

Kuvio 1. Vanhempainrahan ja kodinhoitotuen jakaantuminen (KELA)

Äitiysvapaan jälkeen alkava vanhempainvapaa on tarkoitettu molemmille vanhemmille, mutta yleensä vapaan pitää edelleen äiti. Vuonna 2016 syntyneiden lasten isistä neljännes ei pitänyt ollenkaan isyysvapaata ja 30 prosenttia piti vapaata vain lapsen syntymän yhteydessä samaan aikaan lapsen äidin kanssa. Vuonna 2018 isille korvattiin vain kaksi prosenttia kaikista vanhempainvapaan rahapäivistä. Myös kodinhoitotuen saajista vähemmistö on miehiä 7,2 prosenttia (vrt. Keyriläinen 2019, Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2018 & Kela 2019). (vrt. Kuvio 2)

Selvää siis on, että pääsääntöisesti naiset ovat edelleen lasten kanssa kotona perhevapailla. On nähtävissä muutosta, mutta se tapahtuu kuitenkin hitaasti. Suomessa äidit palaavat kokoaikatyöhön osa-aikatyön sijaan kaikesta huolimatta yleisemmin kuin muissa Euroopan maissa (vrt. Kambur ym. 2017 & Keyriläinen 2019). Äidit, joilla on työpaikka, johon palata, korkeampi koulutus sekä parempi työmarkkina-asema, palasivat nopeammin työhön kuin muut äidit (vrt. Keyriläinen 2019 & Salmi ym. 2009).



Kuvio 2. Työuran aikaiset, yhteenlaskettuna vähintään kuukauden kestäneet jaksot, jolloin ei käynyt töissä lastenhoidon vuoksi sukupuolen mukaan, % (Tilastokeskus 2018)

Seikka, jonka voi nähdä haasteena tai esteenä töihin palaamisessa, on työhön paluuoikeuteen liittyvät näkökohdat. Työsopimuslaissa säädetään työhön paluuoikeudesta. Työntekijällä, jolla perhevapaan päättyessä on voimassa oleva työsuhde, on oikeus palata entisiin työtehtäviinsä entisiin työehdoin (Akava 2019). Kuitenkin esimerkiksi Ekonomiliitossa ja Tradenomiliitossa töihin paluu

perhevapaiden jälkeen ja paluuseen yleisesti liittyvät ongelmat ovat yksi tyypillisimpiä asioita, jonka vuoksi jäsen ottaa yhteyttä liiton lakipalveluihin. Tasa-arvovaltuutetun toimisto teetti kyselyn raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä ammattijärjestöille vuodenvaihteessa 2016–2017. Kyselyyn vastanneista liitoista lähes puolet (47 %) ilmoitti, että ne saavat jäseniltään yhteydenottoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä vähintään viikoittain, jotkut jopa päivittäin (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018).

Ongelmana on, että määräaikaista työsopimusta tai koeaikaa ei jatketa raskauden tultua ilmi, perhevapaalla olevan sijainen on vakinaistettu ja perhevapaalta palaava työntekijä puolestaan on irtisanottu tai hänelle on annettu muita töitä, jotka eivät vastaa hänen aikaisempia tehtäviään. Työtehtävät ovat saattaneet myös muuttua ja hävitä erilaisten uudelleen järjestelyjen tai organisaatiouudistuksen myötä (TEM 2014, Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018 & Keyriläinen 2019.)

Työhön kannustaviksi tekijöiksi sitä vastoin mainitaan mm. raha eli taloudelliset syyt, aikuisten seura ja positiiviset kokemukset ja nautinto (Luotonen Aino 2012). Myös pelko oman ammatillisen osaamisen heikentymisestä motivoi palaamaan töihin. Toisaalta työhön palaamiseen voi liittyä monia epävarmuustekijöitä, jotka jarruttavat töihin paluuta. Usein omaa osaamista joutuu päivittämään ja monet päätyvät myös alan vaihtoon. Työelämään palaajilla on iso tiedontarve, kuten uutisoidaan Perhevapaalta työhön- hankkeesta kertovassa uutisessa (YLE 2019). Motivaatio palata töihin on kiinni monesta tekijästä, kuten työpaikan ilmapiiristä, työn- ja perheen yhteensovittamisesta, työn sisällöstä ja perheen taloudellisesta tilanteesta (vrt. THL; Luotonen ym. 2012).

NEUVOLOIDEN JA PERHEKESKUSTEN TYÖNTEKIJÖILLE SUUNNATTU TUTKIMUSKYSELY

Marraskuussa 2020 toteutettiin kyselytutkimus neuvoloiden ja perhekeskusten työntekijöille. Kysely lähetettiin Ely-keskuksen toimesta kontaktihenkilöiden kautta noin 100-150 työntekijälle. Vastauksia saatiin 30 kappaletta. Seuraavassa esitellään kyselyn tulokset.

Arvioi seuraavia väittämiä omalla kohdallasi	En eri enkä				
	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työnkuormittavuuteni on sopivalla tasolla, en kuormitu liikaa.	7 %	43 %	7 %	40 %	3 %
2. Minulla on aikaa aitoon ja kiireettömään kohtaamiseen asiakkaiden kanssa.	0 %	30 %	3 %	47 %	20 %
3. Pystyn antamaan asiakkaileni tukea ja tietoa heidän haasteisiinsa.	0 %	0 %	10 %	73 %	17 %
4. Minulle ovat selkeitä ne eri verkostot, joihin asiakkaita voi ohjata.	3 %	7 %	27 %	50 %	13 %
5. Minulla on aikaa tai muita annettuja resursseja itseni tai työni kehittämiseen.	10 %	20 %	23 %	37 %	10 %
6. Saan riittävästi työtäni tukevaa koulutusta.	13 %	27 %	7 %	40 %	13 %
7. Minua arvostetaan työssäni.	0 %	13 %	17 %	50 %	20 %
8. Luotan työnantajaani.	3 %	13 %	27 %	43 %	13 %
9. Olen motivoitunut työssäni.	0 %	13 %	7 %	40 %	40 %
10. Koen saavani riittävästi tukea esimieheltäni vaikeissa tai haastavissa työtilanteissa.	7 %	17 %	30 %	27 %	20 %

Taulukko 2. Arvioi seuraavia väittämiä omalla kohdallasi (n=30)

Neuvoloiden ja perhekeskusten henkilökunta ovat tärkeässä roolissa perhevapailta olevien ihmisten neuvomisessa ja opastamisessa. Perhekeskus on nykyaikainen tapa tukea lapsiperheiden arkea ja järjestää palvelut, ja se on osa kunnan lapsi- ja perhepalvelujen kokonaisuutta. Perhekeskuksen palvelukokonaisuus muodostuu perheiden kohtaamispaikasta ja perhepalveluverkostosta. Perhekeskusten toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä työssä (THL; Halme ym. 2012). Työntekijöillä oletetaan olevan laajasti tietoa hyvin monenlaisista asioista liittyen perhevapaisiin ja niiden taloudelliseen puoleen, työhön palaamiseen, varhaiskasvatukseen ja lasten hoitoon liittyviin seikkoihin muun muassa. Tästä syystä työnkuormittavuuteen myös perhekeskusten ja neuvoloiden henkilökunnan kohdalla on alettu kiinnittää huomiota.

Kyselyssä selvitettiin henkilökunnan arvioita kymmeneen eri väittämään liittyen mm. heidän työnkuormittavuuteen, arvostukseen, luottamukseen ja omaan motivaatioon työssään. Kysymyksessä 4. Minulle ovat selkeitä ne eri verkostot, joihin asiakkaita voi ohjata, annettiin myös seuraavat vaihtoehdot (työnhaku, lastenhoito, koulutus, kohtaamispaikat yms.). Samoin kysymyksessä 5. Minulla on aikaa tai muita annettuja resursseja itseni tai työni kehittämiseen (esim. mahdollisuus osallistua koulutuksiin, seminaareihin, webinaareihin ym.).

Vastaukset kertovat hyvin positiivisesta asenteesta ja suhtautumisesta omaan työhön. Yli 70 prosenttia jokseenkin samaa mieltä olevista, kokee pystyvänsä antamaan tukea ja tietoa asiakkaiden haasteisiin ja 47 prosenttia vastaajista kokee, että heillä on aikaa aitoon ja kiireettömään kohtaamiseen asiakkaiden kanssa. Puolet jokseenkin samaa mieltä olevista kokevat, että heille on selkeitä ne eri verkostot, joihin asiakkaita voi ohjata, ja puolet tuntevat olevansa arvostettuja työssään. Täysin samaa mieltä olevista 40 prosenttia kokee olevansa motivoitunut työssään, joka on yhdessä jokseenkin samaa mieltä olevien kanssa merkittävä tulos.

Yleisesti neuvoloiden ja perhekeskusten työntekijöiden vastauksia tulkittaessa kyseessä olevalla pienellä aineistolla (n=30), kertoo se hyvin motivoituneesta ja työstään aidosti pitävästä ryhmästä. Huomattavaa kuitenkin on, että työ koetaan kuormittavaksi ja jokseenkin eri mieltä olevista 43 prosenttia ei koe työnkuormittavuuden olevan sopivalla tasolla. Avoimissa vastauksissa tuli seuraavat aiheeseen liittyvät kommentit: *Neuvolatyö on todella kuormittavaa. Aikaa ei ole riittävästi. Perheillä on yhä enemmän haasteita, myös korona puhuttaa kovasti. Esimiestyön epäselvät työnjaot edelleen rassaavat. Aiemmin palveluesimiehen toiminta asiatonta ja ennalta arvaamatonta. Omaan jaksamiseen pitäisi saada tukea. Työn kehittäminen ja kouluttautuminen kiinnostaa. Työ sinänsä on erittäin palkitsevaa. Eihän tätä muuten jaksaisi mitenkään tehdä, jos ei kokisi näin. Palkkaus riittämätön. Poikkihallinnollisuus on palvelua meidän perheille ja lapsille. Pidän tästä joustavasta tavasta tehdä työtä. Poissa ollessani hommat kaatuvat suurimmaksi osaksi rästeinä omaan niskaan.*

Tutkimuksen tulokset ja avoimen palautteen kommentit kertovat siitä, että vaikka työntekijät vielä ovat motivoituneita ja hoitavat työtään intohimoisesti, jossakin kohtaan työnkuormittavuus tulee liian suureksi. Kolmannes vastaajista oli myös jokseenkin eri mieltä siitä, että heillä on aikaa kiireettömään kohtaamiseen asiakkaan kanssa. Alalla, missä asiakkaiden on erityisen tärkeä tulla kuulluiksi, nähdyksi ja kohdelluiksi yksilöinä, tärkeintä siihen käytettävää resurssia ei saa heikentää. Niin kauan kuin neuvoloiden ja perhekeskusten henkilöstö jaksaa kiireestä huolimatta palvella asiakkaat hyvin ja ajatuksella, asiakkaat ovat tyytyväisiä. Mutta tärkeimpiä resursseja; aikaa ja ihmisiä, ei voi kohtuuttomasti vähentää heikentämättä palvelukokemusta, eikä lisätä töitä henkilökunnan harteille.

VAIKUTTAVUUSTUTKIMUS

Tutkimus toteutettiin osana Uudenmaan Ely-keskuksen Perhevapaalta työhön-hanketta. Kyselytutkimus tehtiin kaksi eri kertaa –hankkeen alussa alkukysely ja lopussa päätöskysely. Hankkeeseen ja valmennukseen osallistujat vastasivat ensimmäiseen alkukyselyyn heti hankkeen alussa. Taustakysymyksillä selvitettiin mm. vastaajien ikä, sukupuoli, koulutustaso, työskentelytoimiala ennen perhevapaalle jääntiä, ammattiasema, työsuhde ja perhevapaan pituus. Lisäksi osallistujalta selvitettiin hänen nykytilaansa liittyen perhevapaan kestoon, työhön paluuseen liittyviin suunnitelmiin, tietouteen liittyen varhaiskasvatukseen, työllisyyspalveluihin, työhön paluuseen liittyviin epävarmuustekijöihin sekä muihin mahdollisesti työhön paluuseen liittyviin tekijöihin. Ensimmäiseen tutkimuskyselyyn vastasi 181 hankkeeseen osallistujaa. Toisessa ns. päätöskyselyssä vastaajia oli 104 henkilöä. Seuraavassa kuvaillaan ja raportoidaan tutkimusvastauksia järjestyksessä taustakysymyksistä nykytilaan liittyviin vastauksiin.

Taustakysymykset

Sukupuoli	n=181	n=104
Nainen	99 %	98 %
Mies	1 %	1 %
Muu/En halua kertoa	0 %	1 %

Taulukko 3. Vastaajien sukupuoli (n=181 alkukysely, n=104 päätöskysely)

Hankkeen alussa suoritettuun tutkimuskyselyyn osallistui 181 henkilöä, joista naisia oli 180. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, koska tutkimusten mukaan vanhempainpäivärahalla 89,9 prosenttia ja kodinhoitotuella olevista 95% ovat äitejä (vrt. KELA 2019). Loppukyselyyn vastaajia oli vähemmän, mutta sukupuolijakauma oli sama. Vastaajien syntymävuodet jakaantuivat alkukyselyssä vuosien 1969 ja 1995 välille. Prosentuaalisesti eniten vastaajista oli noin 20 prosenttia 37 vuotiaita, noin 20 prosenttia 34 vuotiaita ja noin 18 prosenttia 40 vuotiaita. Päätöskyselyssä jakauma oli suurin piirtein sama eli vastaajien syntymävuodet jakaantuivat vuosien 1969-1995 välille, joista 34 vuotiaita oli noin 20 prosenttia, 37 vuotiaita noin 20 prosenttia, 40 vuotiaita noin 18 prosenttia ja noin 12 prosenttia 43 vuotiaita.

Koulutustaso	n=181	n=104
Peruskoulu	2 %	3 %
Ammatillinen koulu	35 %	29 %
Ylioppilastutkinto	4 %	6 %
Opistotasoinen tutkinto	0 %	4 %
Alempi korkeakoulututkinto	38 %	38 %
Ylempi korkeakoulututkinto	19 %	17 %
Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto	2 %	3 %

Taulukko 4. Vastaajien koulutustaso

Koulutustaustan mukaan jaettuina osallistujista suurin osa oli korkeasti koulutettuja laskettaessa yhteen alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon ja tohtorin tutkinnon omaavat henkilöt. Yli 50 prosentilla osallistujista oli korkeakoulututkinto. Toisaalta toinen vahvasti edustettu joukko oli ammatillisen tutkinnon omaavat henkilöt.

Toimiala	n=181	n=104
Energia-ala	2 %	1 %
Finanssiala	2 %	1 %
Hallinnollinen työ (toimistotyö)	9 %	10 %
Kaupallinen ala (myynti, markkinointi)	12 %	12 %
Kiinteistöpalveluala	2 %	1 %
Kuljetus- ja liikenneala	2 %	3 %
Kulttuuriala	0 %	2 %
Lakiala	1 %	2 %
Maa- ja metsätalousala	0 %	1 %
Matkailu- ja ravitsemisala	9 %	5 %
Opetusala	6 %	7 %
Rakennusala	1 %	2 %
Sosiaalipalveluala	10 %	9 %
Suojelu- ja sotilasala	0 %	0 %
Teollinen ala	3 %	4 %
Terveystieteiden ala	20 %	21 %
Viestintäala	1 %	0 %
Ympäristöala	2 %	2 %
Muu palveluala (liikunta, kauneudenhoito)	18 %	2 %
Muu ala, mikä?		15 %

Taulukko 5. Toimiala, jolla vastaaja työskenteli ennen perhevapaalle jäämistä

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset:

Tutkimus, apteekki, kotona, maanrakennusala, varasto, kasvatus, pesulatyö, luonnontieteellinen, ympäristö, työkokeilu päiväkodissa, kuntoutus, toimintaterapeutti, teknologiateollisuus, elintarvikeala, opiskelija, kirjanpito, päiväkotitoiminta, liikunnanohjaus, IT, tutkimus ja kehitys, työtön, kulttuuri ja rakennus, ravintola-ala, varhaiskasvatus, kasvatus ja hoito, lastenhoito, ICT, tutkija

lääketiede, turvallisuus, valtionhallinto, opiskelija/ei töissä, kotona, ruoanvalmistus, turvallisuus, tutkimus ja kehittäminen päätöskysely: sähköala, viestintä, maatalous, lastentarhanopettaja, varastoala, opiskelija, perhepäivähoitaja, kulttuuri- ja rakennusrestaurointi, tekstiiliala, työkokeilu päiväkotia, tuotantotyö, metsäala, tekniikan ala, turvallisuusala, elintarvikeala, HR, kotiäiti.

Kun tarkastelee kaikkia myös avoimeen tekstikenttään annettuja vastauksia, huomaa, että vastaajien toimiala ovat vahvasti painottuneet sosiaali- ja terveysalalle. Yli 30 prosenttia kertoo työskennelleensä ennen perhevapaalle jääntä sosiaali-, terveys- tai muulla palvelualalla. Nämä alat ovat tyypillisesti naisvaltaisia toimialoja, jotka voivat olla myös alhaisemmin palkattuja ja osaltaan syynä naisten heikompiin palkkoihin ja myöhemmin eläkkeisiin.

Ammattiasema	n=181	n=104
Johtavassa asemassa toisen palveluksessa	2 %	0 %
Ylempi toimihenkilö	9 %	10 %
Alempi toimihenkilö	9 %	11 %
Työntekijä	66 %	62 %
Yrittäjä tai yksityinen ammatinharjoittaja	0 %	2 %
Maatalousyrittäjä	0 %	0 %
Opiskelija	7 %	6 %
Muu, mikä?	7 %	9 %

Taulukko 6. Vastaajan ammattiasema ennen perhevapaalle jäämistä

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset:

opettaja, asiantuntija, maatalousyrittäjä ja ylempi toimihenkilö, työtön, työtön, tutkija, työtön, työtön, lomautettu, työtön, ravintolapäällikkö, ollut kotona, päätöskysely: työtön/sairauslomalla, maatalousyrittäjä ja ylempi toimihenkilö, sairauslomalla, erityisasiantuntija, työtön, perhevapaalla keskimmaisestä lapsesta, kotiäiti, pätkätoissa/sijaisuuksia.

Yli 60 % vastaajista kertoi olevansa työntekijänä ammattiasemassaan ennen perhevapaalle jääntä. Vaikka vastaajilla yli 50 prosentilla oli korkeakoulututkinto, se ei heijastu vastaajien ammattiasemaan yhtä merkittävästi.

Tulotaso	n=181	n=141
En halua kertoa	22 %	19 %
0-10 000 euroa/vuosi	3 %	5 %
10 001-30 000 euroa/	13 %	14 %
30 001-50 000 euroa/	25 %	31 %
50 001-70 000 euroa/	26 %	24 %
70 001-90 000 euroa/	7 %	5 %
yli 90 000 euroa/vuos	4 %	2 %

Taulukko 7. Vastaajien kotitalouden tulotaso

Vastaajissa on eniten 30000-50000 ja 50000-70000 euron tuloväleillä olevia. Kun vertaa tulotaso vastaaajien koulutustasoon, voi siinä ehkä nähdä osittain yhteneväisyyksiä. Vastaajilla on yli 55 prosentilla korkeakoulututkinto, joka voi osaltaan vaikuttaa tulotasoihin. Toisaalta viidesosa ei halua kertoa tulotasoaan, joten tulokset eivät välttämättä kerro koko totuutta. Kuten aiemmin mainittiin, perheen taloudellisella tilanteella on myös vaikutusta perhevapaiden pituuteen (vrt. Keyriläinen 2019).

Olemassa oleva työsuhde	n=181	n=104
Kyllä	53 %	55 %
Ei	47 %	45 %

Taulukko 8. Onko sinulla olemassa oleva työsuhde

Kysymykseen, että onko sinulla olemassa oleva työsuhde, johon palata perhevapaan jälkeen, alkukyselyyn vastaajista 53 prosentilla oli työsuhde ja päätökyselyyn vastaajille 55 prosentilla oli työsuhde, johon he pystyivät palaamaan perhevapaan jälkeen. Hieman isommalla osalla vastaajista oli työsuhde, mutta melkein yhtä isolla osalla ei ollut työpaikkaa valmiina perhevapaan päättyessä. Työsuhteen laatua tarkasteltaessa, melkein 90 prosentilla työsuhde oli kokoaikainen. Osa-aikaisissa työsuhteissa on vain noin 10 prosenttia vastaajista.

Työsuhteen laatu	n= 181	n=141
Kokoaikainen	89 %	88 %
Osa-aikainen	11 %	12 %

Taulukko 9. Vastaajien työsuhteen laatu ennen perhevapaalle jäämistä

Tarkasteltaessa työsuhteiden määräaikaisuutta ja toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, kysymykset alkukyselyssä ja päätöskyselyssä eroavat hieman toisistaan. Alkukyselyn vastaajien mukaan toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on 60 prosentilla. 14 prosenttia ilmoittaa, ettei he ole olleet työssä perhevapaalle jäädessään.

Työsuhteen laatu ennen perhevapaalle jäämistä n=181	
Määräaikainen	26 %
Toistaiseksi voimassa oleva	60 %
En ollut työssä perhevapaalle jäädessäni	14 %

Taulukko 10. Vastaajan työsuhteen laatu ennen perhevapaalle jäämistä (alkukysely)

Työsuhteen laatu, ennen perhevapaalle jäämistä n=104	
Vakituinen	59 %
Määräaikainen, joka jatkuu perhevapaan jälkeen	2 %
Määräaikainen, joka päättyi perhevapaan aikana	20 %
En ollut työssä perhevapaalle jäädessäni	19 %

Taulukko 11. Vastaajan työsuhteen laatu ennen perhevapaalle jäämistä (pätöskysely)

Kysymykset olivat muotoilu hieman eri tavalla alku- ja loppukyselyssä. Loppukyselyssä selvitettiin myös työsuhteen jatkumisesta perhevapaan jälkeen, joka tekee kysymyksestä informatiivisemmän kuin alkukyselyn kysymykset. Kysymykset eivät sinällään ole täysin vertailukelpoisia, mutta ne kertovat suurimmalla osalla olevan toistaiseksi voimassa oleva työsuhde (60 %) tai ns. vakituinen (59%) työsuhde. Huomattavaa vastauksissa on myös 20 prosentilla oleva määräaikainen työsuhde, joka päättyi perhevapaan aikana. Toisaalta päätöskyselyssä melkein 20 prosenttia henkilöistä, ei ollut ollut töissä ennen perhevapaalle jäämistään.

Pätöskyselyssä oli muutama lisäkysymys, joita ei ollut alkukyselyssä. Ensimmäisenä selvitettiin vastaajien kanavaa hankkeen tiedon saamisesta. Kysymykseen: mistä löysit palvelun? suurin osa vastaajista kertoi löytäneensä palvelun sosiaalisen median kautta (49%). Seuraavaksi eniten palvelua on löydetty verkostojen, kuten ystävien ja tuttujen kautta (21%) sekä neuvolakäyntien yhteydessä (19%). Vahva sosiaalisen median kasvu ja vaikutus näkyy tämän päivän tiedonhaussa, ja sosiaalinen media on entistä tärkeämpi kanava ihmisten tavoittamiseen, joka kannattaa ja pitää huomioida viestinnässä.

Mistä löysit palvelun	n=101
Hankkeen internetsivujen kautta	2 %
Neuvolakäynnin yhteydessä	19 %
Sosiaalisen median kautta	49 %
Verkostojen (lähiomaiset, kaverit ym.) suosittelemana	21 %
Perinteisen median kautta (TV-juttu, lehtiartikkeli ym.)	0 %
Jotain muuta kautta, mitä?	9 %

Taulukko 12. Mistä löysit palvelun

Toinen kysymys, joka oli ainoastaan päätöskyselyssä, oli kysymys perhevapaalla olevan nuorimman lapsen iästä. 43 prosentilla nuorin lapsi on 16 kuukautta tai sitä vanhempi. Seuraavaksi eniten vastaajilla on 10-12 kuukauden ikäisiä lapsia ja 13-15 kuukauden ikäisiä lapsia. Jos olettaa äidin olleen pääsääntöisesti kotona, on 43 prosenttia vastaajista ollut kotona jo yli vuoden. Nykytilanteeseen liittyvissä kysymyksissä selvitetään ja raportoidaan tarkemmin vastaajien perhevapaan kestosta ja suunnitelmista töihin palaamisessa.

Minkä ikäinen kuopuksesi on	n= 104	Prosentti
0-3 kk	1	1 %
4-6 kk	3	3 %
7-9 kk	15	14 %
10-12 kk	21	20 %
13-15 kk	19	18 %
16 kk tai vanhempi	45	43 %

Taulukko 13. Minkä ikäinen kuopuksesi on

Viimeisenä ylimääräisenä kysymyksenä päätöskyselyn taustatiedoissa vielä kysyttiin vastaajilta heidän kotitaloutensa muotoa. Ylivoimaisesti suurin osa vastaajista asuu lapsen tai lasten kanssa avio- tai avoliitossa (93 %). Yhden hengen taloudessa lapsen tai lasten kanssa asuu vain 6 prosenttia vastaajista. Melkein kaikki vastaajat jakavat siis taloutensa toisen aikuisen kanssa, joka vaikuttaa myös perhevapaiden pitämiseen ja niiden mahdolliseen jakamiseen puolison kanssa. Se voi toisaalta myös mahdollistaa pidemmän perhevapaalla olemisen, koska toinen perheestä käy työssä. Verrattuna tilannetta yksinhuoltaja talouteen, jossa perhevapailla olo voi taloudellisesti johtaa kireämpään tilanteeseen.

Minkälaisessa kotitaloudessa asut	n=104
Yhden aikuisen talous, jossa lapsi/lapsia	6 %
Avio- tai avoliitossa, jossa lapsi/lapsia	93 %
Eroperhe, jossa lapsi/lapset vanhemmillä vuoroittain	1 %

Taulukko 14. Minkälaisessa kotitaloudessa asut

Seuraavassa siirrytään tarkastelemaan vastaajien nykytilannetta perhevapaalla ollessa. Kysymysten vastaukset raportoidaan yhdessä sekä alkukyselyn että päätöskyselyn tulokset, sikäli mikäli ne ovat olleet samanlaiset sisällöiltään. Muutamissa kysymyksissä on poikkeamia, mutta niistä mainitaan aina tekstissä erikseen.

NYKYTILANNE

Perhevapaan kesto	n=181	n=104
Alle vuoden	29 %	13 %
1-2 vuotta	29 %	39 %
2-3 vuotta	23 %	29 %
Yli 3 vuotta	19 %	19 %

Taulukko 15. Kuinka kauan olet ollut perhevapaalla

Vastaajista alkukyselyn mukaan suurin osa oli ollut perhevapaalla alle vuoden (29 %) tai 1-2 vuotta (29 %). Päätöskyselyssä alle vuoden olleiden määrä oli pienentynyt, mutta samalla 1-2 vuotta perhevapaalla olleiden määrän oli kasvanut melkein 40 prosenttiin. Viidesosa vastaajista (19 %) kertoivat olleensa perhevapailla yli kolme vuotta. Vapaissa vastauksissa 34 vastaajaa kertoi olleensa perhevapaalla kauemmin kuin kolme vuotta. Puolet vastaajista raportoivat olleensa perhevapaalla 3,5 - 4 vuotta. Loput kertoivat olleensa kauemmin 5:stä 16 vuoteen saakka. Muutoksen alku- ja päätöskyselyn välillä voi nähdä johtuvan luonnollisesti hankkeen kestosta. Hankkeen alkaessa vastaaja oli ehkä ollut vajaan vuoden perhevapaalla, mutta hankkeen päättyessä jo yli vuoden.

Suunnitelma työelämään palaamisesta	n=181	n=104
Alle vuoden kuluessa	67 %	80 %
1-2 vuoden kuluessa	29 %	17 %
2-3 vuoden kuluessa	4 %	3 %
Myöhemmin, milloin?	0 %	0 %

Taulukko 16. Milloin suunnittelet palaavasi työelämään tai koulutukseen

Alkukyselyssä vastaajista 67 prosenttia arvioivat palaavansa töihin alle vuoden kuluessa kyselyn tekohetkestä. Noin 30 prosenttia arvioi palavaansa töihin 1-2 vuoden kuluessa. Hankkeen päätöskyselyssä luvut ovat merkittävästi nousseet, ja jo 80 prosenttia vastaajista suunnitteli palaavansa töihin alle vuoden kuluessa. Tämän voi nähdä johtuvan hankkeen tai valmennuksen aikaansaamasta voimaantumisesta, mahdollisten epävarmuustekijöiden poistumisesta liittyen työhön palaamiseen. Valmennus todennäköisesti toimi hyvänä työntävänä tekijänä ja osallistujat alkoivat suunnitella työhön palaamista.

Perhevapaan pitkittyminen	n=181
Ei ole pitkittynyt	78 %
Kyllä, valitse alla olevista vaihtoehdoista yksi tai useampi	22 %
Minulla ei ole ollut työpaikkaa, johon palata	6 %
En tahdo palata vanhaan työhöni	10 %
Minulla ei ole ollut taloudellista pakkoa palata työelämään	7 %
Koen oman osaamiseni olevan puutteellista työelämän tarpeisiin	4 %
Oma koulutukseni ei vastaa tämän päivän työelämän tarpeita ja vaatimuksia	2 %
Harkitsen ammatinvaihtoa	12 %
Harkitsen yrittäjyyttä	4 %
Terveydelliset syyt	3 %
Muu, mikä?	8 %

Taulukko 17. Perhevapaan mahdollinen pitkittyminen

Melkein 80 prosenttia vastaajista eivät kokeneet perhevapaidensa pitkittyneet mistään syystä. Kuitenkin viidesosa vastaajista koki eri syiden vaikuttaneen heidän perhevapaiden pitkittymiseen. Prosentuaalisesti suurimpana syynä (12 %) nähdään vaikuttavan harkinnan ammatinvaihtoon. Seuraavaksi eniten vastauksia annetaan syyllä, että vastaaja ei tahdo palata takaisin vanhaan työhönsä. Muina tekijöinä mainittiin lasten hoitoon liittyviä syitä, kuten halu olla lasten kanssa kotona, halu hoitaa lapsia kotona, lapsen sairaus, ei ole haluttu viedä pieniä lapsia hoitoon, uusien lasten syntyminen, paikkakunnalta muutto, lapsen eroahdistus, miehen tai vaimon töihin palaaminen.

Liittykö työhön siirtymiseesi epävarmuustekijöitä	n=181
Ei liity	10 %
Kyllä, valitse alla olevista vaihtoehdoista yksi tai useampi	90 %
En tiedä tarpeeksi lastenhoitopalveluista ja -vaihtoehdoista	13 %
Koen oman osaamisen olevan puutteellista tämän päivän työelämän tarpeisiin ja vaatimukseen	28 %
Oma koulutukseni ei vastaa tämän päivän työelämän vaatimuksia ja tarpeita	14 %
Minulla ei ole olemassa olevaa työpaikkaa tällä hetkellä	37 %
En tahdo palata vanhaan työhöni	50 %
Harkitsen ammatinvaihtoa	52 %
Harkitsen yrittäjyyttä	20 %
Terveydelliset syyt	12 %
Muu, mikä?	14 %

Taulukko 18. Työhön palaamiseen liittyvät epävarmuustekijät

Vastaajista 90 prosenttia ilmoitti työhön palaamiseen liittyvän jotain epävarmuustekijöitä. Luku on merkittävän iso, ja sen voi mahdollisesti nähdä yhdeksi syyksi perhevapaiden pitkittymiseen. Yli puolet vastaajista, jotka ovat kokeneet työhön siirtymiseen liittyviä epävarmuustekijöitä, valitsevat syyksi sen, että he harkitsevat ammatinvaihtoa tai että he eivät halunneet palata takaisin vanhaan työhönsä (50 %). Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampia vaihtoehtoja, jotka osaltaan voivat selittää tulosta. Myös työpaikan puuttuminen (37 %) sekä oma osaaminen nähtiin puutteellisena tämän päivän työelämän tarpeisiin ja vaatimukseen (28 %). Vastaajista viidennes harkitsi myös yrittäjyyttä vaihtoehtona töihin palaamisessa (20 %).

Avoimissa vastauksissa (14 %) nousi esille syitä liittyen mm. oman työpaikan muuttuneisiin työtehtäviin, vuorotyöhön, omaan jaksamiseen, lapsen sairaus, oma sairaus, oman alan epävarmuus, koronan vaikutukset (kts. LIITE 1)

Päätöskyselyssä sitä vastoin kysyttiin, auttoiko valmennus poistamaan mahdollisia epävarmuustekijöitä liittyen työhön palaamiseen (kts. Taulukko 19)

Auttoiko valmennus poistamaan epävarmuustekijöitä liittyen työhön palaamiseen n=104	
Ei auttanut	3 %
Työhön palaamiseen ei liittynyt epävarmuustekijöitä	6 %
Kyllä auttoi, miten? (Voit valita useamman vaihtoehdon)	91 %
Valmiuteni omaan työhöni palaamiseen kasvoivat valmennuksen myötä	41 %
Tietoni lastenhoitopalveluista ja -vaihtoehdoista paranivat	14 %
Sain tarvittavat tiedot oman osaamisen päivittämiseen tämän päivän työelämän tarpeisiin	51 %
Tiedän, miten voin täydentää omaa koulutustani vastaamaan tämän päivän vaatimuksia ja tarpeita	38 %
Olen valmistautunut hakemaan uutta työpaikkaa	50 %
Omat suunnitelmani koskien ammatin-/työpaikanvaihtoa/yrittäjyyttä selkeytyivät	67 %
Muu, mikä?	12 %

Taulukko 19. Valmennuksen apu mahdollisten epävarmuustekijöiden poistamisessa liittyen työhön palaamiseen (päättöskysely)

Yli 90 prosenttia koki valmennuksen auttaneen epävarmuustekijöiden poistamisessa. Omat suunnitelmat liittyen ammatin-, työpaikanvaihtoa tai yrittäjyyttä koskien selkeytyivät. Samoin yli puolet koki saaneensa tarvittavat tiedot oman osaamisen päivittämiseen tämän päivän työelämän tarpeisiin. Puolet vastaajista, jotka kokivat, että työhön palaamiseen liittyi epävarmuustekijöitä, tunsivat olevan valmistautuneita hakemaan uutta työpaikkaa. Hankkeen voi nähdä onnistuneen tavoitteissaan poistaa osallistujien työhön palaamiseen liittyviä epävarmuustekijöitä ja nopeuttaa perhevapaalta työhön palaamista.

Avoimissa vastauksissa hankkeen kerrottiin auttaneen uuden ammatin opiskelun aloittamisessa, työhakudokumenttien päivytyksessä ja LinkedIn profiilin luomisessa, CVn ja hakemuksen tekemisessä, toiset kokivat tulleen arvostetuksi lastensa kanssa tekemästään työstä, eräs vastaaja kertoi saaneensa itsetunnon kohotusta, apua oli saatu uuden työpaikan löytymisessä, työkokeiluun pääsemisessä, oman yrityksen perustamisessa ja taiteellisen portfolion työstämisessä.

Ristiintaulukoitaessa päätöskyselyn kysymys 14. *Milloin suunnittelet palaavasi työelämään tai koulutukseen ja kysymys 19. Auttoiko valmennus poistamaan mahdollisia epävarmuustekijöitä liittyen työhön palaamiseen*, saatiin ajatuksia herättäviä tuloksia. Ne, jotka olivat vastanneet, että valmennus ei auttanut heitä työhön liittyvien mahdollisten epävarmuustekijöiden poistamisessa, aikoi heistä palata töihin vain 2,4 prosenttia alle vuoden, 1-2 vuoden tai 2-3 vuoden sisällä (n=3). Ne, taas, jotka olivat vastanneet, että valmennus auttoi heitä työhön liittyvien epävarmuustekijöiden poistamisessa, heistä töihin aikoi palata 77 prosenttia (n=95) ja pelkästään alle vuoden kuluessa 76 prosenttia. Myös ne, jotka ilmoittivat, ettei työhön palaamiseen liittynyt epävarmuustekijöitä, myös heistä vain 5 prosenttia aikoi palata töihin alle vuoden, 1-2 vuoden tai 2-3 vuoden sisällä (n=6).

Auttoiko valmennus poistamaan epävarmuustekijöitä	Milloin suunnittelen palaavani töihin			
	alle 1 vuosi	1-2 vuotta	2-3 vuotta	
Ei auttanut	1 %	2 %		
Ei liittynyt	3 %	2 %	1 %	
Kyllä auttoi	76 %	13 %	2 %	

Taulukko 20. Ristiintaulukointi kysymykset 14 ja 19

Tuloksen mukaan valmennuksella on ollut merkittävä vaikutus perhevapailla olevien suunnitelmiin työelämään palaamisesta. Ne, jotka kokivat, että valmennus auttoi poistamaan mahdollisia epävarmuustekijöitä liittyen työhön palaamiseen, olivat valmiimpia ja suunnittelivat kahta muuta ryhmää aktiivisemmin töihin palaamista.

Työllisyyspalvelut	En tunne lainkaan %	Tunnen vähän %	Tunnen kohtalaisesti %	Tunnen hyvin %	Tunnen erinomaisesti %
Ammatinvalinta ja uraohjaus	47 / 4	31 / 7	11 / 18	9 / 60	2 / 10
Uravalmennus	64 / 7	26 / 17	8 / 37	2 / 39	1 / 1
Palkkatuki	57 / 4	25 / 19	11 / 25	6 / 32	1 / 20
Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella	51 / 6	28 / 13	10 / 17	8 / 36	3 / 28
Työvoimakoulutus	41 / 7	36 / 13	13 / 22	6 / 37	3 / 22
Työnhakuvalmennus	62 / 5	24 / 17	8 / 33	5 / 43	1 / 2
Työhönvalmennus	70 / 5	22 / 21	4 / 30	3 / 41	0 / 3
Työkokeilu	35 / 2	31 / 11	12 / 27	18 / 35	3 / 26
Yrittäjyysinfo/yrittäjyyskoulutukset	57 / 8	20 / 16	13 / 34	8 / 32	2 / 11

Taulukko 21. Vastaajan tuntemus tietyistä työllisyyspalveluista (ensimmäiseksi esitetty luku on alkukyselyn tulos ja toinen luku kertoo päätöskyselyn tuloksen)

Kysymys: Kuinka hyvin tunnet seuraavat työllisyyspalvelut, toistettiin alkukyselyssä ja päätöskyselyssä samalla muodossa. Tulokset raportoivat vastaajien tiedon ja eri palveluihin liittyvän tuntemuksen merkittävästä noususta. Vastaajilla oli hankkeen alussa pääsääntöisesti heikko tuntemus liittyen eri työllisyyspalveluihin. Hankkeen lopussa tietämys oli parantunut merkittävästi. Hankkeen alussa yli puolet vastaajista oli kertonut, etteivät tunne lainkaan uravalmennusta (64 %), palkkatukea (57 %), omaehtoista opiskelua työttömyysetuudella (51 %), työnhakuvalmennusta (70%) tai yrittäjyyteen liittyvää tietoa tai koulusta (57 %).

Päätöskyselyssä tulokset olivat merkittävästi parantuneet. Vastaajista 39 prosenttia kertoi tuntevansa hyvin uravalmennuksen (aik. 2 %), palkkatuen 32 prosenttia (aik. 6 %), työnhakuvalmennuksen 43

prosenttia (aik. 5 %), omaehtoinen opiskelu työttömyyseudulla 36 prosenttia (aik. 8 %), työnhakuvalmennuksen 43 prosenttia (aik. 5%) ja yrittäjyyteen liittyvä tieto ja koulutus 32 prosenttia (aik.8 %). Huomattava muutos tuloksissa oli ammatinvalinta ja uraohjauksen liittyvän tiedon lisääntymisessä 60 prosenttiin (aik. 9 %). Näiden kahden samalla tavalla esitetyn kysymyksen tulokset kertovat hankkeen onnistumisesta ja aidosta avusta perhevapaalla oleville henkilöille. Huomattavat nousut tiedossa ja ymmärryksessä lähes kaikilla osa-alueilla todistavat hankkeen tarpeellisuuden.

Varhaiskasvatuksen vaihtoehtojen ja järjestelyjen selkeys	n=181	n=104
Kyllä	70 %	92 %
Ei	30 %	8 %

Taulukko 22. Ovatko varhaiskasvatukseen liittyvät vaihtoehdot ja järjestelyt sinulle selkeitä

Valmennuksen alkukyselyssä tiedusteltiin varhaiskasvatukseen liittyvien vaihtoehtojen ja järjestelyjen selkeyttä perhevapaalla olevilta. 70 prosenttia vastaajista kokivat varhaiskasvatukseen liittyvien vaihtoehtojen ja järjestelyjen olevan heille selkeitä. Päätöskyselyssä sama kysymys toistettiin muokkaamalla kysymystä, että ovatko varhaiskasvatukseen liittyvät vaihtoehdot ja järjestelyt sinulle selkeitä valmennuksen jälkeen? Vaikka asiaan liittyvät seikat tuntuivat olevan osallistujilla suhteellisen hyvin hallussa myös ennen hanketta, parani tietämys vielä lisää nousten 92 prosenttiin.

Myös seuraava kysymys toistettiin sekä alku- että päätöskyselyssä. Perhevapaisiin liittyvien etuuksien selkeyttä kysyttäessä vastaajat kokivat tuntevansa etuudet hyvin jo hankkeen alussa. 72 prosenttia vastaajista koki perhevapaisiin liittyvät etuudet selkeiksi hankkeen alkukyselyssä, mutta päätöskyselyssä jo 93 prosenttia vastaajista koki tuntevansa perhevapaisiin liittyvät etuudet.

Perhevapaiden etuuksien selkeys	n=181	n=104
Kyllä	72 %	93 %
Ei	28 %	7 %

Taulukko 23. Ovatko perhevapaisiin liittyvät etuudet sinulle selkeitä

Seuraavassa kysymyksessä kartoitettiin vastaajien tuen tarvetta työelämään paluun vahvistamiseksi. Alkukyselyssä vastaajat pystyivät valitsemaan useamman vaihtoehdon. Eniten tietoa tarvittiin erilaisista työllistymismahdollisuuksista (77 %). Paljon tietoa kaivattiin myös erilaisista koulutus-

vaihtoehtoista (71 %), joustavista työnteon mahdollisuuksista (75 %) sekä tietoa ja osaamista nykyaikaiseen työnhakuprosessiin ja työnhakutaitoihin (72%). Joustavissa työnteon mahdollisuuksissa oli kirjoitettu kysymykseen erikseen: Tietoa joustavista työnteon mahdollisuuksista (kuten lyhennetty työviikko, etätyömahdollisuudet, osittainen hoitovapaa).

Millaista tukea koet tarvitsevasi työelämään paluusi vahvistamiseksi	n=181
Tietoa erilaisista koulutusvaihtoehdoista	71 %
Tietoa joustavista työnteon mahdollisuuksista	75 %
Tietoa erilaisista työllistymismahdollisuuksista	77 %
Tietoa ja osaamista nykyaikaiseen työnhakuprosessiin ja työnhakutaitoihin	72 %
Tietoa yrittäjyydestä ja valmiuksia oman yrittäjyyden aloittamiseen	37 %
Muuta, mitä?	9 %

Taulukko 24. Millaista tukea koet tarvitsevasi työelämään paluusi vahvistamiseksi

Avoimissa vastauksissa kaivattiin tietoa varhaiskasvatuksen erilaisista vaihtoehtoista ja mahdollisuuksista järjestää lastenhoito, kannustusta ja rohkaisua, vertaistukea, valmennus- ja preppauskursseja. Lisäksi toiveissa oli tietoa aikuiskoulutustuista, ”hoitokuvioista”, työkyvyn selvitystä, digitaitoja, omien vahvuuksien selkeyttämistä ja mm. yleistä keskustelua siitä, millaista on palata töihin (kts. LIITE).

Päätöskyselyssä sama kysymys oli muotoiltu muotoon: Saitko valmennuksen myötä lisää tietoa seuraavista asioista. Vastausvaihtoehdot olivat samat kuin alkukyselyssäkin oli. Vastaja pyydettiin arvioimaan oman tilanteen kannalta keskeiset vaihtoehdot. Vastaajista noin 59 prosenttia koki saaneensa erinomaisesti osaamista nykyaikaiseen työnhakuprosessiin ja työnhakutaitoihin. Puolet kokivat saaneensa erinomaisesti tietoa erilaisista koulutusvaihtoehdoista. Prosentuaalisesti suurin luku tyydyttävässä luokassa liittyi yrittäjyyteen ja omiin valmiuksiin oman yrittäjyyden aloittamisessa (33,65 %).

Saitko valmennuksessa lisää tietoa seuraavissa asioissa	En lainkaan	Heikosti	Tyydyttävästi	Hyvin	Erinomaisesti
Erilaiset koulutusvaihtoehdot	3,85 %	2,88 %	6,73 %	36,54 %	50 %
Joustavat työnteon mahdollisuudet	4,81 %	0 %	21,15 %	61,54 %	12,50 %
Erilaiset työllistymismahdollisuudet	4,81 %	0 %	12,50 %	46,15 %	36,54 %
Osaamista nykyaikaiseen työnhakuprosessiin ja työnhakutaitoihin	0,96 %	0,96 %	10,58 %	28,85 %	58,65 %
Yrittäjyydestä ja valmiudet oman yrittäjyyden aloittamiseen	14,42 %	9,62 %	33,65 %	29,81 %	12,50 %
Muu, mikä?	27,89 %	0,96 %	11,54 %	19,23 %	40,38 %

Taulukko 25. Saitko valmennuksen myötä lisää tietoa seuraavista asioista

Avoimissa vastauksissa kerrottiin saaneen erinomaisesti tietoa liittyen mm. piilotyöpaikkoihin, oppisopimukseen, uravaihtoehtoista, sijoittamisesta, apurahan hakemisesta, opintovapaasta, some-osaamisesta ja täydennyskoulutuksesta.

Millaista tukea koet tarvitsevasi oman hyvinvoinnin kehittämiseksi	n	Prosentti
Henkilökohtaista uraohjausta ja -suunnittelua	162	89,50 %
Omien vahvuuksien kartoittamista	153	84,53 %
Tukea perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen	128	70,72 %
Omien henkisten voimavarojen vahvistamista	138	76,24 %
Muuta, mitä?	7	3,87 %

Taulukko 26. Minkälaista tukea koet tarvitsevasi oman hyvinvoinnin kehittämiseksi

Alkukyselyn viimeisessä formaalissa kysymyksessä kartoitettiin vastaajien tarpeita oman hyvinvoinnin kehittämiseksi. Vastaajat saivat valita useampia vaihtoehtoja vastauksista. Suurimman osan vastauksista keräsi henkilökohtainen uraohjaus- ja suunnittelu (89,5%). Toiseksi suurimpana koettiin omien vahvuuksia kartoittaminen (84,5%) sekä omien henkisten voimavarojen vahvistaminen (76,2%).

Avoimissa vastauksissa painotettiin vertaistuen tarvetta, fyysistä hyvinvointia ja oman perhetilanteen kokonaiskuvan hahmottamista. Sama kysymys toistettiin päätöskyselyssä, muotoilen kysymys uudelleen: Saitko valmennuksessa tukea seuraaviin asioihin? Vastausvaihtoehdot olivat samat kuin alkukyselyssäkin.

Saitko valmennuksessa tukea seuraavissa asioissa	En lainkaan	Heikosti	Tyydyttävästi	Hyvin	Erinomaisesti
Henkilökohtaista uraohjausta ja -suunnittelua	0,96 %	0,96 %	0,96 %	33,66 %	63,46 %
Omien vahvuuksien kartoittamista	0,96 %	1,92 %	7,69 %	29,81 %	59,62 %
Tukea perheen ja työelämän yhteensovittamiseen	1,93 %	1,92 %	13,46 %	50 %	32,69 %
Omien henkisten voimavarojen vahvistamista	3,85 %	4,81 %	11,54 %	32,69 %	47,11 %
Muussa asiassa, missä?	28,85 %	0 %	8,65 %	12,50 %	50 %

Taulukko 27. Saitko valmennuksessa tukea seuraavissa asioissa (n=104)

Yli puolet vastaajista kokivat saaneensa erinomaisesti tukea henkilökohtaisessa uraohjauksessa ja -suunnittelussa (63,4%). Myös omien vahvuuksien kartoittamisessa (59,6%) ja omien henkisten voimavarojen vahvistamisessa (47%) koettiin saaneen tukea valmennuksen aikana. Kaikissa kysymyksien aihealueissa onnistuttiin hyvin ja erinomaisesti. Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin

useita asioita, kuten vertaistuki, puhumisen tärkeys, ryhmän tuki, oman osaamisen kirkastaminen, omien ajatusten selkeytyminen ja ammattiminän vahvistaminen (kts. LIITE).

Päätöskyselyssä kysyttiin osallistujien aikomusten muutosta tai valmennuksen vaikutusta työhön paluuseen tai tulevaisuuteen liittyen.

Koitko valmennuksen vaikuttaneen tai muuttaneen aikomuksiasi työhön paluuseen tai tulevaisuuteen liittyen	n	Prosentti
Ei vaikuttanut tai muuttanut aikomuksiani	15	14 %
Jatkan perhevapaatani suunnitellusti, palaan työelämään myöhemmin valmennuksesta huolimatta	3	3 %
Hakeudun työelämään/opiskelemaan suunnitellusti valmennuksesta huolimatta	8	8 %
Muusta syystä, mistä?	0	0 %
Kyllä vaikutti (voit valita useamman vaihtoehdon)	90	87 %
Aion palata suunnittelemaani ajankohtaa aikaisemmin takaisin työelämään	4	4 %
Aion lähteä opiskelemaan	41	39 %
Aion lähteä täydentämään omaa osaamistani täydennyskoulutuksena	24	23 %
Aion vaihtaa alaa	34	33 %
Aion aloittaa yrittäjänä	6	6 %
Aion aloittaa työhaun välittömästi	15	14 %
Koen olevani voimaantunut ja valmis työelämään tai koulutukseen	49	47 %
Hain valmennuksen tukemana opiskelemaan	26	25 %
Sain valmennuksen tukemana opiskelupaikan	10	10 %
Hain valmennuksen tukemana töitä	23	22 %
Sain töitä valmennuksen tukemana	9	9 %
Aloitin yrittäjänä valmennuksen tukemana	0	0 %
Muu, mikä?	9	9 %

Taulukko 28. Koitko valmennuksen vaikuttaneen tai muuttaneen aikomuksiasi työhön paluuseen tai tulevaisuuteesi liittyen

Vastaajista 87 prosenttia koki, että valmennus on vaikuttanut tai muuttanut hänen aikomuksiaan työhön paluuseen tai tulevaisuuteen liittyen. Melkein 40 prosenttia aikoi lähteä opiskelemaan, 47 prosenttia koki olevansa voimaantunut ja valmis työelämään tai koulutukseen. Avoimissa vastauksissa osallistujat kertoivat hakevansa opiskelemaan, aloittaneensa uudet opinnot, saaneen rohkeutta katsoa totuutta silmiin, saaneen suunniteltua tulevaisuuttaan, voimaantuneensa valtavasti, aloittaneensa työkokeilun paikassa, johon toivoo työllistyvänsä, ja huomanneensa että oma työhön paluusuunnitelma ja oma polku selkeytyi.

Viimeisenä formaalina kysymyksenä ennen viimeistä avointa kysymystä päätöskyselyssä kysyttiin osallistujan mielipidettä Perhevapaalta työhön –hankkeen tarpeellisuudesta. Suurin osa vastaajista piti hanketta erittäin tarpeellisena (75%).

Perhevapaalta työhön- hankkeen tarpeellisuus mielestäsi	Ei lainkaan tarpeellinen	Vähän tarpeellinen	Melko tarpeellinen	Tarpeellinen	Erittäin tarpeellinen
Arviosi	0,96 %	0 %	5,77 %	18,27 %	75 %

Taulukko 29. Arvioi Perhevapaalta työhön-hankkeen tarpeellisuutta omasta mielestäsi
(n=104, arviointi 1-5 ka 4,66)

Viimeisenä kysymyksenä molemmissa sekä alku- että loppukyselyssä oli avoin kysymys: mitä muuta haluaisit sanoa. Alkukyselyssä painottui vielä ne toiveet, jota osallistujilla oli valmennukseen liittyen. Päätöskyselyssä osallistujat osasivat ottaa kantaa ja pystyivät analysoimaan omaa oppimistaan. Lähes kaikista viesteistä välittyy ja kuuluu aito tyytyväisyys hankkeeseen ja valmennukseen. Tällaiselle hankkeelle todella näyttää olleen tarve ja suuri tilaus. Paitsi osallistujien kommentit, myös vaikuttavuustutkimuksessa saadut tulokset kertovat siitä, kuinka osallistujien tieto-aidon lisääntyminen liittyen konkreettisiin työhön palaamisen kysymyksiin, mutta myös henkiseen hyvinvointiin, paranivat ja lisääntyivät valmennuksen aikana. Avoimissa vastauksissa toistetaan useasti sanaa voimaantuminen, minä pystyvyyden käsitteet, ja oivaltaminen omasta polusta tekevät ja tekivät valmennuksesta osallistujille merkityksellisen.

Alkukyselyn avoimet vastaukset:

Irtisanouduin juuri edellisestä työstäni joka oli vakituinen, mutta ennen äitiyslomalle jäämistä jouduin rankan työpaikkakiusaamisen kohteeksi... siksi en sinne enää voinut palata.

Lisäksi minulla on jalka leikattu vuosia sitten ja vanhustyössä siihen kohdustuva kuormitus alkaa olemaan liikaa... Olin TODELLA uupunut työkuorman alle ennen perhevapaalle jäämistä. Ahdistaaakin jo ajatus, että työ veisi taas kaiken energian ja imisi mukaansa, kun nyt kotona on pieni lapsi, jolle haluaisi antaa kaikkensa.

En tiedä olenko valmis luopumaan esimiespaikastani, mutta toisaalta joku muu (suunnilleen samalla palkkatasolla) kiinnostaisi tulevaisuudessa.

Asioiden johtaminen on mielekästä, mutta henkilöstöjohtaminen on melko kuormittavaa.

Kiinnostuin valmennuksesta sen positiivisen näkökulman vuoksi. Kotiäitiyden näkeminen vahvuutena ja voimavarana on tärkeää.

törmäsin facebookissa ja osui ja upposi!

Varhaiskasvatukseen liittyvät järjestelyt olivat aluksi hankalia, ennen kuin otin niistä kunnolla selvää.

Jos joustavia vaihtoehtoja työn aloittamiseen löytyy, olen valmis siirtymään työelämään suunniteltua (1-2 v. kuluessa) aikaisemmin.

Lastenhoidon järjestäminen valmennuksen ajaksi on hyvä asia, se mahdollistaa osallistumiseni.

hyvä palvelu, kiitos. heti kolahti!

Ihana valmennus, juuri tätä tarvitsen!!

Neuvolassa näin, olen jo juuri miettinyt näitä. Tämä on juuri mua varten!

Tämä tuli täydelliseen ajoitukseen ja tarpeeseen. Kiitos!

Olen miettinyt näitä asioita jo kauan ja kiva päästä juttelemaan muiden äitien kanssa. Tosi hieno hanke!

Tämä on juuri se mitä tässä tilanteessa tarvitsen.

Tuli vastaan instassa, todella hyvä juttu! Just mulle sopiva!

Ehdottomasti osui oikeaan aikaan, innoistuin heti.

tämä tuli tilauksesta, ehdottoman hyvä idea!

olen puhunut tästä paljon kavereiden kanssa. mainos tuli oikeaan aikaan eteen

todella tarpeellinen tähän elämäntilanteeseen!

tämä vaikuttaa järkevältä, että tällaista järjestetään! Olen tosi innostunut ja kiinnostunut.

Hienoa, että tällaista tarjotaan, hyvä avaus!

Olen iloinen, että tällaista järjestetään. Tarvin tukea kotoa työelämään siirtymiseen.

Valmennus tulisi erittäin tarpeeseen

Tämä vaikuttaa tosi hyvältä ja tarpeelliselta. Itseäni ainakin ahdistaa työhönpaluu ja kaipaat tietoa muista vaihtoehdoista

Koen kurssin tärkeäksi tässä elämäntilanteessa, kun pitäisi palaila työelämään arvojen muuttuttua enemmän perhekeskeiseksi. Koen että saan kurssista avaimia käteen perheen ja työn yhteensovittamiseen.

Tämä tuli todella tarpeeseen!

TUli vastaan FB:ssä, ja kiinnostuin heti. En voinut uskoa että tämä ilmaista. Heti ilmoittauduin, liian hyvää ollakseen totta :)

Kuulin kaverilta joka suositteli tätä, ja tämä on minulle juuri oikea palvelu! Kiitos!

Tää tuntui heti tosi hyvältä, erittäin hyvät nettisivut. Myös voimaantumisen ja pehmeät arvot viehättivät.

Kuulostaa hyvältä, kaikki on uutta vauvan kanssa ja tässä voi rauhassa keskittyä kun lapsi on hoidossa.

Tosi hyvä palvelu, en osannut ajatellakaan tällaisen olemassa olosta. Tää on tosi selkeä.

Kyllä, tämä heti herätti kiinnostuksen, tuntuu uskomattomalta että tällainen on olemassa!

Tämä on just se mitä tarvitsen, uutta tietoa ja oman osaamisen tunnistamista. Hieno juttu, toivottavasti saa jatkoa!

Heti kun näin niin innostuin ja mielenkiinto heräsi. Mahtavaa että lastenhoito on järjestetty. Oman osaamisen päivittäminen kiinnostaa, kaipaan uusia näkökulmia. Kiitos!

Koen tämän mahdollisuudeksi saada tukea ja ohjausta alanvaihtoon.

Sattuamalta löysin lapun neuvolasta, tähän on kuin taivaan lahja. Ihan mahtava juttu!

Tämä on juuri minulle sopiva palvelu, kiitos tästä!! Odotan innolla!

erittäin hyvä juttu!

Tuli fiilis, että tuli tarpeeseen! Tämä on hyvä kun ei ole työkkärin ja niistä ei ole ollut hyötyä. parasta on kyllä lastenhoito!

Kiitos!

tosii positiivinen juttu! Työnhaku ollut paljon mielen päällä ja ammatillinen itsetuntoni kaipaa vahvistusta.

Liian hyvää ollakseen totta! Tulee tarpeeseen, näitä tullut pohdittua tosi paljon. Ei tarvitse itsekseen miettiä.

Kotona on ollut nyt viimeisen vuoden ajan sellainen tilanne, että olen joutunut olemaan epävarma parisuhteen jatkumisesta. Tällä hetkellä joudun seuraamaan tilannetta, että onko puolisoillani halua tehdä töitä ja nähdä vaiva a parisuhteen ja perheen eteen. Avioeron mahdollisuus tuo omat haasteensa tulevaisuuden ja omien valintojen päätösten suhteen. Tämä on tilanne verottaa henkisiä voimavaroja muilla elämän osa-alueilla.

Tämä minulle hyvä, tarvitsen apua ja ohjausta.

Tämä on erittäin hyvä!

Tarvitsen tietoa erilaisista koulutusmahdollisuuksista ja tuista, joita minun on mahdollista saada

Todella tarpeellinen!

Tämä on todella hyvä palvelu, kiitos!

Tosi hienoa että järjestetään, kuulostaa siltä että tästä olisi itselle hyötyä.

Ilmoittaudun mukaan Keusoten erityisryhmään omaishoitajat, tämä kiinnostaa!

Toivon löytäväni oman juttuni. Kaikkea on kokeiltu mutta nappityöpaikkaa ei ole löytynyt.

Siis aivan loistavaa että pääsen helsinkiläisenä mukaan! Ehdottomasti tätä pitäisi saada myös Helsinkiin.

Työelämän sosiaalisuustekijöistä olisi hyvä keskustella: jos ei ole kovin avoin, jää helposti ulkopuoliseksi.

Myös tasa-arvotekijät.

Olin yllättynyt että tällaista järjestetään. Hyvä juttu!

Tuli sellainen olo, että tämä on juuri minulle!

odotan myös kokemusten jakamista toisten vanhempien kanssa

Työyhteisössäni on tapahtunut paljon muutoksia poissaoloni aikana. Esimerkiksi lähin esimieheni on vaihtunut.

Päätöskyselyn avoimet vastaukset:

Hieno ajatus laittaa tällainen valmennusryhmä pystyyn. Iso kiitos.

Hieno mahdollisuus oli päästä tähän mukaan. Minulle on tultu sanomaan että voi kun olisi ollut silloinkin kun hän lähti lastenhoitovapaalta, olisi ollut tarvetta! Joulukuun välissä, yksilövalmennukset (ainakin yksi/hlö) heti alkuun jotta valmentajilla parempi tieto heti mihin ryhmätapaamisissa kannattaa keskittyä.

Kiitos mukaville, ammattitaitoisille, kannustaville ja sympaattisille valmentajille avusta.

Oma tilanne niin erilainen kuin muilla, että juuri hyötynyt yleisistä asioista vaan räätälöidympi tuki tarpeen.

Yksilötapaaminen oli minulle parasta antia.

Tämä on oikea-aikainen palvelu minulle. Kiitos siitä!

Tämä olisi hyvä käydä kaikilla perheellisillä ihmisillä, sillä se lisäsi henkistä hyvinvointia ja oman osaamisen huomaamista sekä antoi muutenkin eväitä elämään.

Ehkä olisin vähän enemmän lisännyt ryhmätapaamisia ja vähentänyt yksilöaikoja, sillä monet asiat piti kiireesti käydä lävitse, niitä olisi voinut enemmän työstää ryhmätapaamisissa.

Kiitos, valmennus oli todella tarpeellinen itselleni juuri tähän hetkeen ennenkuin työhönpalaaminen on edessä. Eikä silloin olisi aikaa miettiä asioita.

Tämä yllätti positiivisesti. Tosi hyvä ja riittävän pitkä, että prosessi ehtii käyntiin! Aivan ihanat kouluttajat ja ryhmä. Kiitos!

KIITOS!

Kiitos!

Kiitos tästä mahdollisuudesta!

Lastenhoitopalvelu oli aivan mahtava mahdollistaja tälle kurssille. Lisää tällaista, missä todella mietitään käyttäjän näkökulmasta asioita. Kurssin sisältö perustuu pitkälti osallistujien toiveisiin, joten jos on kovin erilaiset toiveet tai pitkä toivelista, niin aika ei riitä niiden käsittelemiseen. Voisi miettiä paremmin, mitkä asiat annettaisiin ennakkolukemisena jo alussa ennen kurssille tuloa, mitkä tehtävinä kurssin aikana/välillä ja missä asioissa live-tapaamisissa saa eniten irti. Suosittelisin lämpimästi tämän kokemuksen pohjalta ehdottomasti jatkamaan tätä valmennusta ja myös

laajentamaan tätä koskemaan myös heitä, jotka ovat muuten pudonneet jonnekin - vaikkapa Paluu työelämään pitkältä poissaololta, oli se sitten työttömyys tms, sillä oman osaamisen ja siihen liittyvien hakudokumenttien kirkastaminen ei ole kenellekään huono asia, varsinkin jos on kulunut jo pitkä aika siitä, että on a) viimeksi ollut töissä tai b) edes hakenut töitä. Se mitä kehittäisin, olisi juuri tämän valmennuksen kesto, tuo 3 viikon lähijakso meni kyllä aivan liian vauhdilla ohi ja juuri olimme alkaneet päästä pihvin ytimeen, niin se jo loppui. Ei ehkä ajateltu loppuun saakka, että vertaisten ryhmäytymiseenkin kuluu tietty aika ja sillekin pitäisi antaa aikaa. Ja sitten kaikki aihe-alueet ovat ihan älyttömän laajoja kokonaisuuksia, ettei niitä ihan 3:ssa tunnissa kuin raapaista läpi. Tämän vuoksi ehdottaisinkin ainakin 9 vikon kestoista lähijaksoa ja sitten siinä voisi olla välissä niitä yksilöcoachauksiakin, eikä kaikki lähijaksot vain suoraan putkeen. Sitten tässä tulisi olla joku lopputapaaminen tai seurantalaveri kaikkien osallistujien kanssa myöhemmin, jotta voisi koordinoitusti vaihtaa kuulumisia. Yksilöcoaching oli erittäin hyvää ja tasokasta ja se kannattaa ehdottomasti säilyttää. Coachit olivat motivoituneita ammattilaisia ja heiltä sai aidosti apua omaan tilanteeseen. Etätapaamiset on vielä tekemättä, joten valmennuksen siitä osasta en osaa vielä sanoa mitään. Hyvä kun seurataan, miten menee. Lisäksi meidän ryhmässä nousi tärkeäksi henkilökohtaisen talouden hallinta ja sijoittaminen aiheena, josta minä itse pidin kahdelle Perhevapaalta paluu -ryhmälle pienen alustuksen. Se aihe voisi olla jatkossa osa valmennusta, koska erityisesti naisten osalta talouden hallinta on mahdollisesti tärkeä ja sitä ei opeteta peruskoulussa vielä. Erittäin hyvä valmennus ja toivon kovasti, että tämä jatkuu tulevaisuudessakin ja sitä kehitetään palautteen perusteella. Kiitos!

oli kiva saada mieltä ja keskustella aikuisten kesken omia ajatuksiaan. Kiitokset valmentajalle!

Ehdottomasti tällainen palvelu tulisi olla jatkossakin Neuvolapalveluja käyttävillä perheillä :) Erittäin hyödyllinen ja varmasti moni vanhempi tarvitsee tukea töihin paluuseen sekä saa tietoa alueen palveluista ja rahallisista tuista ennen töihin paluuta.

Valmennus oli toteutettu hyvin vanhempainvapaalla olevalle, lastenhoito mahdollisuus vaikutti oleellisesti osallistumiseen. Erityisen hyvää oli yksilö ajat, joita oli useita.

Erittäin hyödyllinen ja tarpeellinen koulutus. Perhevapaan aikana oma ura ja työhön liittyvät asiat ovat itselläni olleet täysin katkolla ja poissa mielestä, valmennus auttoi todella paljon omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisessa. Sain myös hyvin tietoa eri koulutusmahdollisuuksista tulevaisuutta ajatellen, ja valmentajilta apua ja tukea valmennuksen aikana käymääni työhaastattelua varten. Haastattelu poiki itselleni työpaikan, ja saimme valmennuskavereista hyvän tukiverkoston. Toivottavasti tätä järjestetään myös jatkossa!

Lämpimät kiitokset kurssista.

Valmennus oli erittäin laaja ja kattava paketti, ja hyvin tarpeellinen tähän elämänvaiheeseen. Kiitos! :)

Kiitokset mahdollisuudesta osallistua valmennukseen. Koin sen hyödyllisenä ja olen iloinen, että perhevapaalta palaavien vaihe ja haasteet tunnistetaan.

Palautetta tutkimuksesta: Kysymys 20: pyydettiin arvioimaan itselle keskeiset kohdat, mutta lomake vaatii vastaamaan kaikkiin kohtiin.

Kiitos tästä mahdollisuudesta. Markkinointia pitäisi parantaa neuvoloissa, siitä voisi olla matalan kynnyksen infoja neuvoloissa.

Kiitos, että on tällainen järjestetty, tämä on ollut minulle todella hyödyllinen. vertaistuki ja muiden samassa tilassa olevien kanssa keskustelu voimaannutti.

Tosi hyödyllinen palvelu!

Lastenhoidollisiin asioihin en kaivannut tietoa, ne oli selvänä jo ennen valmennusta. Valmennus antoi enemmän kuin osasin odottaa etukäteen. Tämä valmennus oli hyvin tarpeellinen askel kohti omaa uraa ja työelämää. Työelämän ka perhe-elämän yhteensovittamiseen kaipaisi yhteiskunnalta enemmän joustoa. Upeaa, että tässä ajassa voi ajatella "lapset ensin" tärkeysjärjestyksessä.

Kiitos!

Lähdin valmennukseen mukaan, koska halusin vaihtaa alaa. Valmennuksen ja erityisesti hyvien vetäjien tukemana sain selkeämmin esille omia vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita, joiden pohjalta sain päätettyä, mitä lähden opiskelemaan. Oikeastaan sainkin jo opiskelupaikan ja aloitan opinnot syksyllä! Keskeytimme näihin asioihin minun kohdallani, joten esim. tyydyttävästi -vastaukset johtuvat siitä, että nämä asiat eivät olleet minulle ajankohtaisia/niistä oli minulla tarpeeksi tietoa valmiiksi, joten niitä vain sivuttiin yhteistapaamisissa. Voin lämpimästi suositella tätä valmennusta muillekin ja toivottavasti tämä jatkuu jatkossakin!

Kaikki kyselyn asioista, mm joustavat työnteon mahdollisuudet ja te-palvelut eivät joko ole ajankohtaisia minulle tai niistä oli jo ennestään tietoa. Esim Te-palvelut kyllä esiteltiin ja tiedän, mistä löydän niistä tarvittaessa jatkossa tietoa.

Hanke oli erittäin hyödyllinen monipuolisen sisällön, vertaistuellisten keskustelujen ja ennen kaikkea mahtavien, asiaan paneutuneiden vetäjien ansiosta. Sain paljon tukea, vinkkejä ja monipuolisia tehtäviä jatkoa ajatellen.

kiitos!

Oli antoisaa päivittää vähän omaa osaamista tähänpäivään esim. koneen käyttö opiskelussa (moodle, teams) ja työnhakuun, vaikkei se ajankohtaista nyt olekaan. Näki vähän, miten lapsen "vieraalla hoidossa olemisen sujui", mitä ei aiemmin ole tarjoutunut kokeilla. Varhaiskasvatus edusti toimintaansa hyvin, tila oli keho, mutta opetustilan välitön läheisyys ja ammattitaitoiset hoitajat erittäin onnistunut valinta. Mukava tutustua uusiin ihmisiin ja saada heiltä vastakaikua, esim. ohjaajilta tsemppiä. Tuli asetettua itselle tiettyjä deadlineja, niin oikeasti sai asioita aikaiseksi eikä vaan jäänyt ajatuksen asteelle esim. koulutuksiin hakeutuminen.

Kysymys 15 ei koskenut minun tilannettani lainkaan jonka vuoksi ko.asioita ei käsitelty tapaamisissamme.

Uskon, että lähitapaamisista olisin saanut vielä enemmän irti, mutta ikävä kyllä jouduimme etäilemään, koska korona.

Noi mihin vastasin "en lainkaan" on niitä, jotka ei liittynyt minun tarpeisiini ollenkaan.

Ohjelma ei antanut mennä eteenpäin niin että ne olisi jättänyt tyhjäksi..

Tämä kysely ei tainnut olla loppuun asti mietitty kaikkien kysymysten asettelu osalta

Alunperin koin, ettei valmennus ehkä koske minua, mutta päätin lähteä muuten vain katsomaan.

Mutta tarvehan löytyi ja sain opiskelupaikan, tavoitteena mahdollisesti alan vaihto. Olen todella tyytyväinen.

Todella hyvä hanke! Tuli tarpeeseen ja oli todella monipuolinen ja tehokas kurssi. Kurssin ohjaaja oli todella asiantunteva, ihmisläheinen ja kannustava. Voin lämpimästi suositella kaikille samassa tilanteessa oleville. Toivon hankkeelle jatkoa, teette tärkeää työtä. Sydämellinen kiitos <3 !

Itse sain tästä valtavasti sparrausta ja apua työnhakuun. Kiitos mahdollisuudesta!

Kiitos!

Hanke oli aivan sanoinkuvaamattoman hyvä. Sain ulkopuolista apua, uusia näkökulmia ja työkaluja työelämäänpaluun pohtimiseen. Omat ajatukset on kiertänyt aina samaa epätoivoista rataa. Ja ihan konkreettisesti apua nykypäiväiseen työnhakuun. Hankkeen ohjaajat olivat täydellisen antautuneita ryhmälle! Ryhmä oli rohkaiseva ja koimme todellista vertaistukea! Todella tarpeellinen minulle tähän elämäntilanteeseen! Kiitos mahdollisuudesta! Ja vielä, ilman

lastenhoidon järjestelyä en olisi voinut ajatella ajatustakaan aiheesta, joten KIITOS!

Koin tämän hankkeen erittäin tarpeelliseksi. Ryhmän vetäjät Pauliina ja Laura olivat todella omistautuneita, innostavia ja kannustavia. He saivat kyllä valettua meihin uskoa ja itsevarmuutta. Ryhmätapaamisissa oli ihanan miellyttävä tunnelma ja siellä olisi voinut sen puolesta käydä useamminkin. Lastenhoito oli erittäin suuri plussa, ilman sitä en olisi voinut osallistua. Sain ryhmästä kaikkea, mitä koin itselle tarpeelliseksi. Suosittelisin tätä ehdottomasti muillekin perhevapailla oleville!

Valmennus on erittäin valaiseva nykypäivän työnhakuprosessiin ja kouluttautumismahdollisuuksiin. Kiitos! Anne Kinos-Järvinen antoi minulle erittäin hyviä vinkkejä työnhakuun liittyen ja vaikutti erittäin osaavalta henkilöltä tämän kurssin pitämiseen.

Kiittää ja niiaata syvään. Loistava palvelu!

Erittäin hyvä valmennus, joka toivottavasti saa jatkoa!

Ehdottomasti kurssin näkyvyys neuvolan pöydällä, sekä lehtiartikkelissa, sai minut kiinnostumaan kurssista.

Jos en olisi törmännyt kurssi ilmoitukseen useamman kerran, en olisi tähän tarttunut. Ajatuksen piti hautua vähän aikaa.

En tiedä olisiko alan vaihto onnistunut ilman tätä kurssia. Tarvitsin sparrausta, vaikka minulla oli selkeä suunta mitä haluan, sillä vastoinkäymisiäkin tuli. Kurssin ansiosta sain tehtyä loistavan ja kattavan CV:n ja avoimen hakemuksen, jotka työnantajat huomasivat. Löysin itsestäni vahvuuksia, joita en olisi osannut painottaa.

Kiitos avusta uuteen ammattiin, loppu on kiinni itsestä.

Kiitokset tästä! Todella pisti pyörät pyörimään ja ajatuksen liikkeelle.

Mukava valmennus, onneksi onnistui tässä tilanteessa etänä. Katri Nyqvist on mukava ja hyvä työssään.

Erittäin hyvä ja tarpeellinen palvelu ja auttaa varmasti perheitä miettimään mahdollisuuksia omalle työuralle

Oli jopa yllätys, että miten paljon uusia tietoja työhausta ja eri asioista on tullut minulle.

Koronakevään takia kurssi muuttui etämuotoiseksi, minkä vuoksi ryhmäytymistä ja tutustumista ei niinkään tapahtunut, mutta näissä puitteissa mitkä olivat käytettävissä, toteutus oli mielestäni oikein hyvä.

Kiitos mahdollisuudesta osallistua!

Tämän valmennuksen jälkeen voin paljon paremmin ja tiedän nyt, miten mennä takaisin työelämään, olen saanut todella paljon apua ja tietoa. Koen, että olen energisempi ja minulla on enemmän vaihtoehtoja ja pystyn menemään eteenpäin. Tunnen nyt vahvuuteni.

Lämmin ja iso KIITOS ❤️

Kiitos, tämä oli hieno kokemus!

Tämä oli minulle erittäin tarpeellinen valmennus ja valmentaja auttoi minua oma urapolun hahmottamisessa paljon.

Kiitos siis!

Suuret kiitokset tästä mahdollisuudesta!

Perhevapaalta työhön -hankkeelle olisi tulevaisuudessa valtava tarve, ja toivon koko sydämeistäni, että tämä palvelu jäisi elämään ja sitä tarjottaisiin vanhemmille ympäri Suomen.

Perhevapaiden aikana kotona olevan vanhemman ammatillinen itseluottamus ja oma osaaminen voivat olla hämärän peitossa. Lisäksi työelämän muuttuneet tarpeet voivat tuntua musertavilta ja vahvistaa koettua epävarmuutta. Hankkeen kokoaman ryhmän tarjoama luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, sekä samassa elämäntilanteessa olevista jäsenistä koostuva ryhmä mahdollistavat vertaistuen, jota voi olla haastava löytää muista sosiaalisista verkostoista. Tällä on merkittävä rooli vanhemman henkisten voimavarojen vahvistamisessa sekä perheen ja työn yhdistämisen haasteiden voittamisessa.

Lasten kanssa kotona olevat vanhemmat ovat usein sitoutunutta ja osaavaa työvoimaa, jolla voi kuitenkin olla perhevapaiden jälkeen haastava päästä takaisin työelämään tai aloitella omaa uraansa. Perhevapaalta työhön

–palvelun avulla vanhemmat saavat merkittävää käytännönläheistäkin tukea työelämään paluuseen.

Lisäksi koen, että perheen ja työelämän yhdistämistä tukevat palvelut ovat tärkeitä yhteiskunnallisellakin tasolla, ja ne ovat mukana rakentamassa perhemyönteistä työelämää ja voivat vaikuttaa positiivisesti nykyiseen alhaiseen syntyvyyteen. Perhe ja ura eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan molemmat mahtuvat rinnakkain onnelliseen ja tasapainoiseen elämään. Tällainen palvelu osallistuisi yhteiskunnalliseen keskusteluun perhemyönteisestä työelämästä, jossa lapset ovat luonnollinen osa organisaatioiden ja yritysten työntekijöiden elämää.

Hanke tarjosi loistavassa suhteessa vertaistukea, yhteisiä koulutustilaisuuksia sekä henkilökohtaista palvelua, joka tuki jokaisen yksilöllistä kasvua omalla uralla. Alkukartoituksella oli merkittävä rooli sisällön rakentamisessa, jotta tapaamiset aidosti tarjosivat sitä mitä ryhmäläiset siltä kaipasivat.

Lämmin kiitos hankkeen ammattimaisesta sekä lämpimästä ja ihmisläheisestä toteutuksesta.

Lisäksi lastenhoitopalvelu kruunasi koko hankkeen, ja oli tärkeä osa kokonaisuutta.

Kiitos!

Laura ja Pauliina ovat AMMATTILAISIA ja minusta jokaiselle perhevapaalla olevalle vanhemmalle kuuluisi järjestää tällainen koulutus! Juttelin useamman äidin kanssa koulutuksesta ja he olivat että "vitsi miekin olisin halunnut osallistua.." tai "oispa meidänkin paikkakunnolla tuommonen kurssi" Ehdottomasti jatkoa tälle hankkeelle!

Ryhmässä erilaisissa tilanteissa olevia. Henk. Koht minulla oli paljon tietoa mahdollisuuksista ym. Jo ammattini puolesta, Joten en uusia työkaluja työhön paluuseen saanut. Tärkein anti valmennuksella minulle oli vertaistuki.

kiitos!!

KIITOS!

LIITTEET

Avoimet vastaukset:

Avoimet vastaukset kysymykseen 13 (alkukysely): *Liittyykö työelämään siirtymiseesi epävarmuustekijöitä:*

Omassa työssäni ei osittainen hoitovapaa ole mahdollinen, mutta haluaisin ehdottomasti tehdä 78% työaikaan palatessani

perhetilanne

MASENNUS

Aiempi työ on reissutyö ja se on syy siihen, etten pysty/halua palata vanhaan työnkuvaani. Olen myös eronnut perhevapaan aikana lapsen toisesta vanhemmasta ja olen lähivanhempi.

Se hankaloittaa tilannetta entisestään, valita pitää vanhemmuuden ja työn välillä

työpaikkakiusaaminen

epävarmuus jatkuvuudesta entisen ehdoin

psykkisesti sairas lapsi j

päiväkotipaikan saaminen haastavaa

työmatka liian pitkä

alan vaikea työtilanne

En ole varma milloin haluan palata työelämään, ja mihin tehtäviin sillä olen suorittanut perhevapaani ainana uuden tutkinnon.

Vanhassa työpaikassani on mahdollisesti tulossa muutoksia, joiden myötä työtehtäväni siirretään muille ja minua ei enää tarvita

kolmivuorotyön ja pikkulapsiperheen arjen sietämättömän huono yhteensopivuus

rohkaisun tarve, työnhaku

Jaksaminen

Pohdin omaa jaksamista omassa työssäni

muutto uudelle paikkakunnalle

LAPSEN SAIRAUS

yleinen oman alan epävarmuus

Alan epävarmuus

koronatilan vaikutus työhön

korona

Ei ammatillista koulutusta

Koronatilanne

Kysymys 18. Millaista tukea koet tarvitsevasi työelämään paluusi vahvistamiseksi? Avoimet vastaukset. Alkukysely

Tietoa varhaiskasvatuksen erilaisista vaihtoehdoista ja mahdollisuuksista järjestää lastenhoito

Kannustusta, rohkaisua

vertaistuki

valmentautumiskursseja

ja preppauskursseja

aikuskoulutustuet, hoitokuviot,

työkyvyn selvitys

Selkeyttä, mitä tahdon tehdä

aikataulutus työn ja
perheen välillä

digitaidot ja etätömahdollisuudet

omien vahvuuksien

selkeytymistä

Työnkierron mahdollisuudet omassa työympäristössä

toiminimen

perustaminen

oman osaamisen tunnistaminen, mahdollisuuksien

työllistymisen piilokikat,

piilotyöpaikat,

erottautuminen

Yleistä keskustelua siitä, millaista on palata töihin.

Kysymys 18. Saitko valmennuksen myötä lisää tietoa seuraavista asioista? päätöskysely

Erilaiset

koulutusvaihtoehdot

piilotyöpaikat

Uravaihtoehdoista

muiden tilanteet

oma osaaminen

Työnhakudokumenttien päivittäminen, Linked in osaamista

-

oppisopimuskoulutus

.

-

-

mahdollinen työkokeilu

.

Canva-CV ym.

sijoittaminen

Koulutukseen hakeminen

sijoittaminen

sijoittaminen ja omat raha-asiat

piilotyöpaikat

Apurahahakemuksen laatiminen

piilotyöpaikat

Opintovapaa

taloudellinen tuki eri

vaihtoehdoissa

Kysymys ei ollut juurikaan oleellinen omalta osaltani.

x

ei muuta mutta lomake pakottaa kirjoittamaan tähän jotain

some osaaminen

?

en keksi mitään

kaikki tuli mitä tarvitsin

Luulen saaneeni

tarvitsemani tiedot.

ei muuta mutta pakotettu kenttä!

Cv, hissipuhe

CV:n tekeminen

?

Perusasiat tuli kuntoon

paljon uutta tietoa

piilotyöpaikat

Tietoa tämän

päivän

työmarkkinoista ja

työelämäkulttuurista

sain potkua tarttua toimeen

Omaehtoinen

opiskelu

ei mitään

Täydennyskoulutukset

Yliopisto

piilotyöpaikat

keskustelu muiden

kanssa

Koulutusvaihtoehdot

piilotyö ja linkedin

tulevaisuuden työmarkkinat

some työnhaussa

ja piilotyö

Työn hakeminen

Koulutuksen

rahoitus

kokonaisuudessaan kaikki oli hyödyllistä

Projektityön

työnkuva

Opiskelun rahoittaminen

Piilotyö ja Sitran

sivut

CV ja hakemus

Vertaistuki

sitra ja megatrendit 2020

Kysymys 21. Saitko valmennuksessa tukea seuraavissa asioissa (päätoskysely)

Omassa mielen jaksamisessa

Eos

Uskoa itseeni

keskustelu muiden kanssa

talousasioissa

Työnhakudokumenttien

päivitys, Linked In profiilin

luominen ja vertaistuki

-

tavoitteiden kartoitus

.

-

-

mahdollinen lisäkoulutus

.

Opintopolku-järjestelmän
käyttö

vertaistuessa

Ammattiminän vahvistaminen
etuudet ja oikeudet

Vertaistuki

Tietoa, mitä kautta voi hakea apua äänenkäytön ongelmaan

Opintojen suunnittelu

Työhaun asiakirjojen laatiminen ja linkedIn
tukea asioiden edistämiseksi
esim. koulutusvaihtoehdoissa

-

x

ylipäättään kaikessa, omassa tilanteessani

ryhmän tuki

vertaistuki muiden kanssa

muiden kanssa jutteliminen

keskustelu ja vertaistuki

En nyt keksi mitä tukea olisin
vielä tarvinnut.

ei muuta mutta pakotettu kenttä!

Työnhaku

vertaistuki

?

.

asioista puhuminen ja yhdessä
pohtiminen oli parasta

yhdessä puhuminen

cv ja avoin hakemus

Videoneuvottelu- ja etäyhteyksien käytön oppiminen

prosessi on joustava ja juuri
minulle sopivassa tempossa.

CV:n teko

ei mitään

.

keskustelu muiden kanssa

Asiakirjat esim CV

?

?

omat ajatukset selkiytyivät

Työpaikanvaihdosta

Opiskelumahdollisuudet

CV, hakemus, haastattelu

työhaastattelun apu

Opiskelu aloittamisessa ja vaihtoehdoista

?

ryhmän tuki

muiden kanssa keskustelu

auttoi

.

Apua työhakuun

ryhmän tuki

Oman osaamisen

kirkastaminen

Työhakemus ja cv

?

oli mahtava jutella muiden samassa tilanteessa olevien kanssa.

vertaistuki

Itsevarmuudelle positiivista etua

LÄHTEET

AKAVA: <https://www.yhteiskunta-ala.fi/uutiset/akava-perhevapaalta-toihin-palaavan-asemaa-parannettava>

Halme, Nina, Marjatta Kekkonen & Marja-Leena Perälä (2012). Perhekeskukset Suomessa
Palvelut, yhteistoiminta ja johtaminen. THL. Yliopistopaino.

Kambur, O. & Pärnänen, A. (2017) Suomi–Ruotsi-vertailu: Pienten lasten äitien työssäolossa ei
suuria eroja. Tieto & Trendit.

Kela. (2019) Vanhempainpäivärahaa saaneiden isien määrä väheni. Tilastokatsaus 10/2019.
Helsinki: Kela.

Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2018. (2019) Sosiaaliturva 2019. Helsinki: Kela.

Kuivalainen, S., Järnefelt, N., Kuitto, K. & Ritola, S. (2019) Naisten ja miesten eläke-erot: Katsaus
tutkimukseen ja tilastoihin. Raportteja ja muistioita 2019:66. Helsinki: Sosiaali- ja
terveysministeriö.

Keyriläinen, Marianne (2019). Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi
korkeakoulutetuilla. Tietotrendit/artikkelit 2019.

Tilastokeskus 2018, Työvoimatutkimus, Työn ja perheen yhteensovittaminen 2018)

Työvoimatutkimus 2018. Osa-aikaiset työsuhteet. Tilastokeskus.

Työvoimatutkimus 2019. Perheet ja työ. Helsinki: Tilastokeskus

Tasa-arvoaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018. Tasa-arvojulkaisuja 2018:4.

Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. (2009) Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja
elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 24/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Salmi, M. & Närvi, J. (2017) Johdanto. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) Perhevapaat,
talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos,
8–35.

THL, Perhevapaalta takaisin työelämään –tutkimusraportti 2012.

<https://www.yumpu.com/fi/document/read/35079788/perhevapaalta-takaisin-tyoelamaan-tutkimusraportti-tyoterveyslaitos>