

	Ei lainkaan	Heikosti	Välttävästi	Tyydyttävästi	Hyvin	Erinomaisesti	Keskiarvo
Lastenhoito- vaihtoehtoista	12,5	6,25	7,5	16,88	40,62	16,25	4,16
Tuki- muodoista	8,12	5	7,5	16,88	45,62	16,88	4,38
Opiskelu- mahdollisuuksista	4,38	2,5	4,38	11,87	36,25	40,62	4,95
Vinkkejä työnhakuun	1,25	1,88	1,25	3,75	35,62	56,25	5,39
Keinoja stressin käsittelyyn	3,75	8,12	5,63	24,38	34,37	23,75	4,49

Taulukko 6. Arvioi, miten hyvin sait konkreettisia työkaluja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen seuraavien osa-alueiden kohdalla. Vastaukset on arvotettu asteikolla 1-6. n = 160.¹¹

	Ei lainkaan	Heikosti	Välttävästi	Tyydyttävästi	Hyvin	Erinomaisesti	Keskiarvo
Oman osaamisen markkinoinnissa	3,13	2,5	0,63	14,37	40	39,37	5,07
Omien vahvuuksien tunnistamisessa	1,88	2,5	1,25	8,12	45	41,25	5,16
Omien tukiverkostojen selkiyttämisessä	8,75	3,75	4,38	21,25	41,87	20	4,44
Muutoksen kohtaamisessa	5,62	3,12	3,13	21,25	45	21,88	4,63
Keinoja stressin käsittelyyn	2,5	3,13	3,13	7,5	41,87	41,87	5,09

Taulukko 7. Arvioi, miten yksilökohtaisen valmennuksen sisältö oli suunniteltu sinun tarpeesi huomioiden seuraavien osa-alueiden kohdalla. Vastaukset on arvotettu asteikolla 1-6. n = 160.¹²

80 prosenttia vastaajista suunnitteli palaavansa töihin alle vuoden kuluessa. Valmennus todennäköisesti toimi välineenä käsitellä työelämään siirtymisen epävarmuustekijöitä ja osallistujat alkoivat suunnitella vahvemmin työhön palaamista.

Yli 90 prosenttia koki valmennuksen auttaneen epävarmuustekijöiden poistamisessa (Taulukko 5). Omat suunnitelmat liittyen ammatin-, työpai-kanvaihtoa 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 olevansa valmistautuneita hakemaan uutta työpaikkaa. Hankkeen voi-

daan nähdä onnistuneen tavoitteissaan poistaa osallistujien työhön palaamiseen liittyviä epävarmuustekijöitä ja nopeuttaa perhevapaalta työhön palaamista.

Alla olevasta taulukosta käy ilmi, miten asiakkaat arvottivat saamansa konkreettiset työkalut palvelun aikana. Vastausten perusteella asiakkaille on tarjottu hyvin tietoa eri osa-alueista. On tosin huomattava, että lastenhoidon kohdalla lähes joka viides vanhempi koki, että he olivat saaneet tietoa vaihtoehtoista joko heikosti tai ei lainkaan. Näin ollen yhteistyötä kunnan varhaiskasvatuksen kanssa tulisi lisätä, jotta vanhemmat saavat riittävästi tietoa myös paikallisista varhaiskasvatuksen vaihtoehtoista.

¹¹ Lähde: asiakaspalautekysely.

¹² Lähde: asiakaspalautekysely.

Koitko valmennuksen vaikuttaneen tai muuttaneen aikomuksiasi työhön paluuseen tai tulevaisuuteen liittyen?	n	Prosentti
Ei vaikuttanut tai muuttanut aikomuksiasi	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 vaihtorhdon)	90	87 %
Aion palata suunnittelemaani aiemmin takaisin työelämään	4	4 %
Aion lähteä opiskelemaan	41	39 %
Aion lähteä täydentämään omaa osaamistani täydennyskoulutuksena	24	23 %
Aion vaihta alaa	34	33 %
Aion aloittaa yrittäjänä	6	6 %
Aion aloittaa työnhaun 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 8. Koitko valmennuksen vaikuttaneen tai muuttaneen aikomuksiasi työhön paluuseen tai tulevaisuuteesi liittyen.

Asiakaspalautekyselyssä kysyttiin lisäksi, miten yksilökohtaisen valmennuksen sisältö oli suunniteltu asiakkaan tarpeet huomioiden eri osa-alueiden kohdalla (Taulukko 7). Valmennuksen sisältö vastasi vanhempien tarpeita.

alautekyselyyn vastanneista vanhemmista 87 prosenttia koki, että valmennus vaikutti tai muutti 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, aloittaneensa työkokeilun tai huomanneensa, että oma työhön paluusuunnitelma selkeytyi.

2.5. Perhekeskusten työntekijöiden tietoisuuden lisääminen

Työllistymistä tukevan palvelun ja vanhempien tukemisen lisäksi hankkeen tavoitteena oli perhekeskusten työntekijöiden tietoisuuden lisääminen urasuunnittelun tukimuodoista. Hankkeessa todettiin, että neuvolan henkilöstön urasuunnittelun tietotasossa on hyvin suurta vaihtelua ja keskimäärin tietämys on heikkoa. Esiin nousi myös vastaanottotyöhön liittyvä kiire, jossa aika ei riitä perhevapaan jälkeisestä elämästä keskusteluun. Neuvolan tapaamisten sisältöihin liittyvissä ohjeissa ja käytännöissä vanhempien työelämään liittyvät kysymykset nousevat esiin lähinnä keskusteluna lapsen päivähoitotarpeista sekä perheen ja työn yhteensovittamisen paineista. Urasuunnitteluun liittyvä ohjaus ei ole neuvolan ydintehtävä. Hankkeessa kerätyn tiedon perusteella on tiedostettava, että neuvolatyöntekijöiden kokemaa työn

kuormittavuus ja kokemus siitä että asiakasta ei ole aina mahdollista kohdata kiireettömästi voivat vaikuttaa mahdollisuuksiin käsitellä työelämään liittyviä kysymyksiä neuvolan vastaanotolla.¹³

Toisaalta hankkeessa havaittiin myös, että työelämään liittyvissä kysymyksissä ohjaamisessa saattaa joissain tapauksissa olla kyse myös ammattilaisten asenteista. Jotkut ammattilaiset saattoivat tulkita, että urasuunnittelussa vanhempia painostettaisiin palaamaan takaisin työelämään lapsen kannalta liian aikaisin. Asiasta keskusteltiin neuvolan työntekijöiden kanssa ja korostettiin, että hankkeen tarkoitus oli lisätä vanhempien hyvinvointia, kirkastaa työelämään liittyviä ajatuksia, suunnitelmia ja tavoitteita sekä tarjota työkaluja tulevaan.

Perhekeskuksiin oltiin säännöllisesti yhteydessä hankkeen aikana ja hanketyöntekijät järjestivät kolmikantaisia palaveriteita, joihin osallistui hanketyöntekijöiden lisäksi neuvolan työntekijöitä ja palveluntuottaja. Yhteiset palaverit olivat tärkeä elementti hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa.

Hankekauden lopulla järjestettiin jokaisella valmennuspaikkakunnalla palvelumuotoilutilaisuus neuvolan työntekijöille, varhaiskasvatuksen henkilöstölle sekä kunnan henkilöstöhallinnon työntekijöille. Palvelumuotoilutapahtumien tarkoituksena oli lisätä kunnan työntekijöiden tietämystä eri tukimuodoista perhevapaalta työelämään palaaville vanhemmille ja kehittää yhdessä uusia toimintamalleja olemassa olevilla resursseilla.

Palvelumuotoilutilaisuuden tulokset vaihtelivat paikkakunnittain. Keskeisiä keskustelussa esiin nousseita teemoja olivat:

- Tiiviimpi yhteistyö kaupungin sisällä (sote-palvelut, varhaiskasvatus, työllisyydenhoito) sekä järjestöjen, TE-palveluiden ja Ohjaamojen kanssa.
- Neuvolatyöntekijöiden osaamisen kehittäminen ja tiedon lisääminen siitä, mihin asiakkaita voisi ohjata työnhakuun ja koulutukseen liittyen.
- Maahanmuuttajataustaisten perheiden erityistarpeiden huomioiminen esim. kielitaidon suhteen.
- Ylisukupolvisten ongelmien ja sosioekonomisen taustan huomioiminen.
- Varhaisen tuen saavutettavuus.
- Digitaalisten sovellusten kehittämisen mahdollisuudet.
- Hyvän kohtaamisen merkitys palveluissa.
- Vertaistuen merkitys vanhemmille työelämään suuntautumisen suunnittelussa.
- Työelämän joustojen ja työtehtävien räätälöinnin merkitys työhön paluussa.
- Perheen taloudelliset kysymykset ratkaisujen vaikuttimina.
- Työelämäyhteyksien ja verkostojen merkitys työelämään siirtymisessä.

Hankkeessa pystyttiin osin lisäämään lapsia ja lapsiperheitä kohtaavien ammattilaisten tietoisuutta työelämään ohjaamisen kokonaisuudesta. Jotta positiivinen kehitys jatkuisi, tarvittaisiin lisää tukea ja tietoa alueille.



¹³ Liite 2: sivu 8 - 9.

3. Yhteenveto ja ehdotukset jatkotoimenpiteille

Hankkeen tavoitteena oli luoda pysyviä uusia käytänteitä siihen, miten vanhempia voitaisiin tukea joustavasti siirtymässä perhevapaalta työelämään sekä ehkäistä urasuunnitteluun liittyvän tiedon tai tuen puutteesta johtuvaa perhevapaan pitkittymistä. Hankkeen avulla on myös pyritty luomaan omalta osalta perheystävällisempää työelämää Suomessa.

Hankkeessa onnistuttiin saavuttamaan sille asetetut tavoitteet pääosin hyvin. Tavoitteiden toteutumisen mittaamiseen on käytetty mahdollisuuksien mukaan strukturoituja mittareita, kuten asiakaskyselyitä ja kyselyä neuvolan työntekijöille, jotta tulokset ovat paremmin todennettavissa

ja toiminta läpinäkyvää. Hankkeesta tehty Vaasan yliopiston Levón-instituutin selvitys, asiakaspalautteet, neuvoloiden ja perhekeskusten ammattilaisten kanssa tehty yhteistyö sekä yhteistyökumppaneilta saatu palaute ovat olleet kannustavia.

Hankkeelle asetettu maakunnan järjestämisvastuuseen liittyvän selvittelyn tavoite ei toteutunut Sipilän hallituksen sote- ja maakuntauudistuksen kaatumisen vuoksi. Tulevien hyvinvointialueiden kehittyessä ja tehtävien selkiytyessä tulisi tarkastella niiden roolia perhevapailla olevien vanhempien palvelukokonaisuuden parantamiseksi.

Hankkeen jatkosuositukset ovat:

Perhevapaalla olevien vanhempien työelämään siirtymisen joustavaa tukea tulee vahvistaa.

Perhevapaalla olevien vanhempien urasuunnittelun tukeminen ei ole tällä hetkellä minkään toimijan vastuulla, tuen saaminen on satunnaista, ja siinä on alueellista vaihtelua. Kaikille vanhemmille



tulee olla tarjolla tietoa ja välineitä omatoimiseen urasuunnitteluun ja työelämään paluuseen, sekä henkilökohtaisia asiakaslähtöisiä palveluita saatavilla. Neuvonnassa ja ohjauksessa tulee huomioida vanhempien kokonaistilanne ja tarpeet -työhön liittyvien asioiden lisäksi tarvitaan tukea esimerkiksi lastenhoitoon, toimeentuloon, hyvinvointiin ja oppimiseen.

Perheiden kanssa työtä tekevien ammattilaisten tietoutta työelämään siirtymisen palveluista ja tuen vaihtoehtoista perhevapaalla oleville vanhemmille tulee lisätä.

Hankkeen kokemusten perusteella vanhemmilla on varsin heikko käsitys erilaisista työelämään liittyvistä tukimuodoista ja palveluista. Näin ollen vanhemmille tulisi jakaa jo vanhempainvapaan varhaisessa vaiheessa ja lasten ja perheiden palveluissa tietoa perhevapaalta työelämään siirtymisestä. Samalla vanhemmille tulisi tarjota paremmin saavutettavaa tietoa varhaiskasvatuksen käytänteistä, jotta tietoa on tarpeeksi työelämään siirtymisen tueksi. Toisaalta myös työllisyyspalveluissa tulisi huomioida paremmin työtä hakevien pienten lasten vanhempien tarpeet.

Paremmat palvelut perheille edellyttävät sote-, työllisyys- ja koulutuspalveluiden verkostoitumista ja integraatiota

Nykyistä laajemmalla verkostoitumisella on mahdollista luoda asiakkaan tarpeita vastaava tuen kokonaisuus tilanteessa, jossa vanhempi kaipaa ohjausta palatessaan perhevapaalta työhön tai opintoihin. Palvelujärjestelmän eri hallinnon alat ja toimijat ovat siiloutuneita ja tietoa toisten toimijoiden palveluista ja tuesta ei ole riittävästi. Laajemmalla yhteistyöllä voitaisiin saavuttaa merkittäviä etuja perhevapaalta työelämään siirtymisen sujuvoittamiseksi heille sopivalla hetkellä, jotta pitkittyneet perhevapaat ja tarpeettomat katkokset työuralla vältettäisiin. Vastaavasti TE-palveluiden on mahdollista hyötyä siitä, että heillä on parempi tietämys siitä mitä lasten ja perheiden palveluissa tehdään. Perhevapaalla olevien palveluvalikoimaa ja -kokonaisuutta tulisi selkiyttää, kuvata ja levittää alueilla. On syytä selvittää, miten palvelujärjestelmässä voitaisiin nykyistä paremmin kohdata perhe kokonaisuutena ja tukea heitä mahdollisimman asiakaslähtöisesti ja tehokkaasti myös työllistymiseen ja koulutukseen liittyvät tarpeet huomioiden.

Perhevapaalta työelämään liittyvän tuen kehittäminen jatkuu, sillä hankkeelle on myönnetty jatkorahoitus vuosille 2021 – 2022. Hankkeen rahoittaja jatkokaudella on työ- ja elinkeinoministeriö. On tärkeää turvata perhevapaalla olevien vanhempien urasuunnitteluun ja valmennukseen liittyvä toiminta myös jatkossa ja laajentaa toimintaa kansallisesti. Kehittämisessä ja toiminnassa tulee huomioida sekä kaupungeissa, että kasvukeskusten ulkopuolella asuvien perheiden tarpeet, jotta tuki on yhdenvertaisesti saatavilla. Näin voimme tukea perheiden mahdollisuuksia yhdistää perhe- ja työelämä toimivaksi kokonaisuudeksi.

Liitteet

Tämän raportin osana on seuraavat liitteet:

Liite 1: Ohjausryhmän kokoonpano

Liite 2: Työhön siirtymistä tukevan palvelun Palvelukuvaus

*Liite 3: Perhevapaalta työhön -hankkeen tulosten arviointia koskeva selvitys
2020, Lévon -instituutti, 2020, Vaasa*

Liite 4: Selvityksen alkukysely

Liite 5: Selvityksen loppukysely

Liite 6: Asiakaspalautelomake



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus