

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Triinu Vapper

**LAPSEHOOLDUSPUHKUSEST TULENEVA
KARJÄÄRIKATKESTUSE MÕJU KARJÄÄRIEDULE**

Magistritöö

Juhendaja: Velli Parts, MSc

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 10 312 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Triinu Vapper

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 191859HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: triinu326@gmail.com

Juhendaja: Velli Parts, MSc

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE.....	7
1.1 Karjääriedu	7
1.2 Karjäärikatkestus	9
Tööandja perspektiiv	9
Töötaja perspektiiv	11
1.3 Töö- ja eraelu tasakaal.....	13
1.4 Perepoliitika Eesti kontekstis	16
2. EMPIIRILINE UURING	18
2.1 Eesmärk ja uurimisküsimused.....	18
2.2 Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus.....	18
2.2.1 Uurimismetoodika ja valim	18
2.2.2 Uurimistöö küsimustik	20
2.2.3 Andmekogumise ja -analüüsi meetod.....	21
3. TULEMUSED	23
3.1 Karjääriedu	23
3.1.1 Subjektiivne karjääriedu	23
3.1.2 Objektiivne karjääriedu	25
3.2 Karjäärikatkestuste mõju ametialasele liikumisele	27
3.2.1 Karjäärikatkestuste pikkused.....	27
3.3 Töö- ja eraelu tasakaal	30
3.3.1 Tööandja toetus töö- ja pereelu tasakaalu leidmisel.....	32
3.3.2 Lapsehoiu korraldamine – abimeede töö- ja pereelu tasakaalu hoidmisel.....	36
4. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	38
KOKKUVÕTE	43
SUMMARY	45
KASUTATUD KIRJANDUS.....	47
LISAD	
Lisa 1. Lihtlitsents.....	51

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesolev magistr töö selgitab välja, kuidas laste saamine ja nende tõttu tehtava(d) karjääripaus(id) mõjutavad töötaja karjääri ning millised on töötaja ootused tööandjale pärast katkestust tööellu tagasisuundumisel. Kuidas leitakse muutunud elukorralduses võimalusi töö- ja eraelu tasakaalu leidmiseks ning milliseid meetodeid selleks kasutatakse. Samuti saab uurimistöo tulemusena teada, kas ja milline seos on laste arvul ning karjääriedul.

Ankeetküsitluse tulemused näitavad, et võrreldes nii objektiivset kui subjektiivset karjääriedu laste arvust lähtuvalt ei esine olulisi erinevusi rühmade vahel, mis tähendab, et laste arvust ei sõltu antud valimi karjääriedukus. Kuigi töö autor eeldas leida negatiivset seost, siis see eeldus kinnitust ei leidnud. Põhjuseks võib olla valimi omapära, st vastanutest 82% oli kõrgharidusega ja ametialane karjäär sai alguse juba pigem kõrgemalt positsioonilt, mis ei anna suurt võimalust ülespoole liikumiseks. Vastajad pigem tunnevad, et eemal viibitud aeg teeb karjääris paus, mis tähendab, et vastajad ametialast liikumist ei tähelda ja pigem jätkatakse samal ametipositsioonil, mis oli enne karjääripausi.

Tasakaalu leidmine töö- ja eraelu vahel võib olla väljakutseks ning pigem võivad eraelulised küsimused segada tööelu. Tasakaalu leidmisel on väga oluline tööandaja toetus. Pärast karjäärikatkestust tööellu tagasisuundumisel tuntakse enam puudust paindlikust töökorraldusest (sh kaugtöö võimalusest) ja lastehoiu võimalustest töökohal. Soovitakse, et tööandjal ei oleks lastega vanemate ees eelarvamusi ja ka neile antaks võimalus edukat karjääri teha.

Märksõnad: karjäärikatkestus, karjääripaus, karjääriedu, töö- ja eraelu tasakaal, lapsehoolduspuhkus

SISSEJUHATUS

Eduka karjääri tegemisel võib olla mitmeid takistusi, milleks on enamus juhtudel lapsehoolduspuhkuse tõttu töölt eemal viibitud aastad. Karjääripause teevad enam naised (Bianchi, Robinson, Milkie 2006; Mainiero, Sullivan 2006; Meiksins, Whalley 2002; Olson, Frieze 1989; Valcour, Ladge 2008) ja peamiseks põhjuseks on lapsed. Pärast karjäärikatkestust võib tööle naasmine olla väljakutseks nii töötajale endale, kui tema tööandjale, seda eriti juhul, kui töötaja uus elurool (lapsevanemaks olemine) ja muutunud elukorraldus toob kaasa vajaduse kohandada tööülesandeid ja -tingimusi. Töötajale on vajalik vaadelda oma karjääriga seonduvat nii töö-, kui eraelu silmas pidades, sest paljud karjääriotsused mõjutavad töötajate kohustusi ka väljaspool tööd (Greenhaus, Kossek 2014).

Muutunud elukorraldus ja tööelus tehtus katkestus ei pruugi töötaja karjääris muutuseid tuua, kuid suure tõenäosusega vajab ta siiski tööandja toetust, et pärast pausi taaskord tööelu ja -tempoga kohaneda. Tööandja roll töötaja ees on aidata leida tasakaalu. Töötajal võib olla soov paindlikuma töökorralduse järele, et seeläbi töö- ja pereeluga seotud kohustusi omavahel paremini ühildada. Paindlikuma töökorralduse võimaldamine seoses töötaja muutunud vajadustega aitab suure tõenäosusega kaasa sellele, et töötaja tunneb end ettevõttes väärtustatuna ning on seetõttu ka valmis rohkem töösse panustama.

Lapsehoolduspuhkusest tingitud karjääripaus võib mõjutada töötaja karjääriedukust. Soovitud tööalased saavutused ei pruugi jääda saavutamata, kuid võivad võtta rohkem aega tänu pausile, mis karjääris tehtud on. Karjääriedu saab hinnata läbi objektiivse perspektiivi, kus tulemused on nõ käega katsutavad, palk, ametikoht jm. Samuti saab hinnata karjääriedu subjektiivselt, kus inimene ise hindab enda edukust läbi tema jaoks oluliste kriteeriumite karjääris.

Käesoleva magistritöö eesmärk on kaardistada, millist mõju avaldab karjäärikatkestus töötaja karjäärile ja pereelule. Eesmärgi saavutamiseks on autor püstitanud järgmised uurimisküsimused:

1. Kuivõrd mõjutab lapsehoolduspuhkusest tingitud karjäärikatkestus töötaja karjääriedu?
2. Milliseid muudatusi toovad kaasa lapsehoolduspuhkusel viibitud aastad töötaja tööelus?
3. Kuidas mõjutab karjäärikatkestus töötaja ametialast liikumist?
4. Milline seos on töö- ja eraelu tasakaalul ja laste arvul?
5. Milliseid toetavaid süsteeme tööandja rakendab, et aidata lapsehoolduspuhkusel viibinud töötajal tagasi tööellu naasta?
6. Mida ootab töötaja tööandjalt pärast karjääripausi tööellu tagasisuundumisel?

Magistritöö empiiriline uuring on läbi viidud küsitlusuuringuna, mille andmed on kogutud veebipõhise ankeetküsitlusega, mida töö autor jagas kasutades sotsiaalmeedia kanaleid. Vastajad on leitud läbi mugavusvalimi, st inimesed, kes olid valmis antud küsimustikule vastama. Küsimustik oli aktiivne perioodil 20.-30.10.2021.

Magistritöö praktiline väärtus seisneb selles, et tulemused annavad ülevaate töötajate karjäärikatkestuse ja karjääriedu omavahelistest seostest ja sisendi tööandjatele, kuidas lapsehoolduspuhkuselt naasvat töötajat toetada. Uuringu käigus kogutud andmete põhjal on võimalik teha tööandjatele ettepanekuid lapsehoolduspuhkuselt tagasitulnud töötaja paremaks ja kiiremaks kohanemiseks. Ettepanekud aitavad tööandjal paremini mõista töötaja ootuseid, et võimalusel neile vastu tulla jätkamaks head töösuhet, mis karjääripausi tõttu vahepeal katkes.

Magistritöö koosneb neljast osast. Töö esimene osa annab teoreetilise ülevaate karjäärikatkestusest, karjääriedust, töö- ja eraelu tasakaalust ning perepoliitikast Eesti kontekstis. Teises osas kirjeldatakse empiirilise uuringu läbiviimise metoodikat ja valimit. Töö kolmandas osas analüüsitakse uuringu tulemusi ning neljandas peatükis teeb töö autor tulemustest lähtuvad järeldused ja esitab ettepanekud.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1 Karjääriedu

Töö on inimeste enesekontseptsiooni jaoks kesksel kohal ning karjääriedu on oluline nii üksikisikutele kui ka organisatsioonidele (Hall 2002; Inkson 2006; Super 1957; Volmer, Spurk 2011). Eelnevalt on arvatud, et edukas karjäär on lineaarne, liikudes karjääriredelilt järjest kõrgemale, olles pühendunud pigem ühele organisatsioonile. Meie saavutusi on defineerinud üksnes positsioon, palganumber ja lojaalsus ettevõttele. Kuid arusaamad on ajas muutunud. Lineaarne karjäär ühes organisatsioonis on muutunud harvemaks ja töötajad soovivad nüüd rohkem töötada nende jaoks isiklikult olulises ettevõttes ja ametikohal (Arthur, Rousseau 1996; Feldman 1989; Ng, Feldman 2014). Üha enam määrab karjääriedukust inimese enda võime teha karjääriotsuseid ja -valikuid, mis temale sobivad ja (töö)rahulolu toovad. Tööl peab olema inimese jaoks tähendus. Läbi teadlikuma karjääritee tunnetab inimene ka karjääriedu. Karjääriedu ei näita üksnes palganumber vaid ka inimese sisemine rahuolu enda karjäärivalikute ja saavutuste osas.

Töötajad otsivad alternatiive traditsioonilisele karjäärile ja üha enam on aktuaalsust kogumas piirideta karjäär. Piirideta karjääri kujundavad individuaalsed valikud, mis on tehtud vastavalt isiklikele ja perekondlikele asjaoludele (Greenhaus, Kossek 2014). Näiteks võivad inimesed töötada osalise ajaga või väiksema koormusega, neil võib puududa püsiv töösuhe, st tehakse tööd vastavalt vajadusele, näiteks projektide põhised, samuti töötatakse erinevate tööandjate juures. Piirideta karjäär erineb traditsioonilistest eeldustest vertikaalse mobiilsuse ja pikaajalise pühendumise kohta ühele organisatsioonile (Powell *et al.* 2019). Greenhaus ja Powell (2017) kohaselt on piirideta karjäär vähem etteaimatav ja rohkem esineb planeerimata muutuseid ning seetõttu kujutab suuremat väljakutset töö- ja eraeluliste rollide omavahelisele haldamisele (*Ibid.*). Samas annab võimaluse teha julgemaid valikuid ja kohandada tööd vastavalt enda soovidele ja eelistustele, planeerida tööd vastavalt vajadustele, mitte ei dikteeri töö eraelulisi valikuid.

Karjääriedu viitab soovitud või positiivsete tulemuste saavutamisele, mis on aja jooksul töökogemuse tõttu kogunenud (Arthur *et al.* 2005; Judge *et al.* 1995; Seibert 2006; Greenhaus, Kossek 2014). Karjääriedu võib mõista ka teiste väärtuslike elu- ja karjääriväljundite, näiteks organisatsioonilise pühendumise, karjäärikutsete tajumise või heaolu eeltingimusena (Abele *et al.* 2016; Gao Urhahn *et al.* 2016; Hall, Chandler 2005; Spurk *et al.* 2019). Seega mõjutavad karjääriedu mitmed erinevad aspektid ja iga väiksem töövõit võib tuua rahulolu suuremas plaanis, mis annab töötajale heaolutunde tööalases vaates. Karjääriedu mõiste on kokkuvõttes töötaja enda tõlgendus enda saavutustest ja rahulolust tööst.

Kui eelnevalt vaadeldi karjääri läbi traditsioonilise karjääriperspektiivi, kus arvati, et naise edu piiravad perekondlikud tegurid, sh laste saamine, siis tänapäeval rõhutatakse karjääris enesejuhtimist. Põhikriteeriumiks on üksikisiku enda hinnang edule tema identiteedi ja karjäärieesmärkide suhtes ning subjektiivne karjääriedu ei pruugi sõltuda ühiskondlikult heakskiidetud tulemustest, näiteks kõrgete sissetulekute ja edusammude saavutamisest (Valcour, Ladge 2008).

Karjääri edukust saab mõõta nii objektiivsete kui ka subjektiivsete näitajatega. Objektiivne karjääriedu viitab käegakatsutavatele tööalastele saavutustele, mida teised hindavad (Judge *et al.* 1995; Bagdadli, Gianecchini 2019), tavaliselt hinnatakse seda palga ja edutamise alusel (Ng *et al.* 2005; Hirsch *et al.* 2018). Giraud *et al.* 2017 uuringu andmed kinnitavad, et objektiivne karjääriedu on seotud ka individuaalsete teguritega, nagu mentorlus, rahvusvaheline kogemus, sugu. Subjektiivne karjääriedu aga peegeldub subjektiivsetes hinnangutes karjääri arenguga kaasnevatele oskustele, töö- ja eraelu tasakaalule, tervisele ja heaolule (Greenhaus *et al.* 1990; Judge *et al.* 1995; Zhou *et al.* 2013; Guan *et al.* 2019). Subjektiivse karjääriedu kontekstis hinnatakse töö- ja eraelu tasakaalu karjääri mitmetes aspektides kõige olulisemaks (Heslin 2005; Greenhaus *et al.* 1990; Bagdadli, Gianecchini 2019). Subjektiivset karjääriedu määratletakse kui uhkustunnet ja isiklikku saavutust, mis tuleneb teadmisesest, mis inimene ise on teinud (Vos *et al.* 2011), see on indiviidi isiklik hinnang oma karjääri edukusele tema enda jaoks kõige olulisemate kriteeriumitele (Arthur *et al.* 2005; Greenhaus, Kossek 2014).

Võrreldes meestega võivad kodused kohustused naiste karjääriedu tugevamini piirata (Greenhaus, Callanan 2013), sest tõenäoliselt vähendavad perekondlikud kohustused töö kesksust (Mayrhofer *et al.* 2008) ja piiravad edu suurendavaid kogemusi nagu näiteks tööalane liikuvus (Kirchmeyer

2006), ümberpaigutamine (Eddleston *et al.* 2004) ja pikad töötunnid (Greenhaus *et al.* 2012) (Greenhaus, Kossek 2014). Pärast laste saamist ja lapsehoolduspuhkusel viibimist võivad kodused kohustused olla naiste jaoks prioriteetsed ja karjääri võib jääda tahaplaanile, näiteks välditakse pikemaid tööpäevi, et leida rohkem aega lastega tegelemiseks ja koduste toimetuste jaoks.

Karjääriedu motivatsiooniteooriad näevad edu allikat inimese enda jõupingutustes oma karjääri edendada (London 1983; Hirsch *et al.* 2018). Mitte keegi ei saa meie eest teha valikuid. Me peame ise leidma soovi ennast arendada, tehes valikuid, mis annaksid meile soovitud tulemuse. Ilma õigete valikute ja kutsumuseta on keeruline ennast tööalasel pühendada. Kui inimesel on tööalane kutsumus, siis see viib eesmärgipingutuseni, mis omakorda toob kaasa suurema subjektiivse karjääriedu (Hall, Chandler 2005; Xie *et al.* 2016). Sellisel juhul näeb inimene tööd pigem elu lahutamatu osana, millel on oma eesmärk täita, mitte ei ole töö üksnes sissetuleku teenimise jaoks (Heslin 2005). Kutsumusega töötajal on rohkem võimalusi kogeda karjääriedu, sest neil on kindlamad karjäärieesmärgid, mis omakorda aitavad teha tõhusamaid karjääriotsuseid.

1.2 Karjäärikatkestus

Ladge ja Greenberg (2015) kohaselt tähendavad karjäärikatkestused varasemast töökohast puhkust. Kõige sagedasemad naiste töökatkestused on seotud laste sünnitamise ja hooldamisega (Evertsson *et al.* 2016). Organisatsioonides tuleb ette olukordi, kus töötaja peab töösuhte ajutiselt peatama seoses lapsehoolduspuhkusega. Kuigi lapsehoolduspuhkusest tingitud karjäärikatkestus on paljude töötajate jaoks loomulik osa karjäärist, siis tööandja peab sellest tulenevalt tegelema tekkinud väljakutsetega. Karjäärikatkestus võib olla väljakutseks mõlemale osapoolle, tööandjale nii töötaja lahkumise, kui tagasitulemise korral, töötaja jaoks pärast lapsehoolduspuhkuselt naasmist. Muutunud olukorraga peavad kohanema mõlemad.

Tööandja perspektiiv

Karjääripause teevad suurema tõenäosusega naised (Bianchi, Robinson, Milkie 2006; Mainiero, Sullivan 2006; Meiksins, Whalley 2002; Olson, Frieze 1989; Valcour, Ladge 2008) ja paljude ettevõtete jaoks on lapsehoolduspuhkuselt naasvate naiste tööle naasmise toetamine pärast pikemat eemalolekut väljakutseks (Kossek *et al.*, 2010; Joshi, Kaushiva 2020). Tööandja jaoks on oluline

tagasisuunduva töötaja kiire sisseelamise protsess, milleks on vajalik pakkuda tuge ja toetust, sh erinevaid koolitusi. Pärast karjääripausi vajab töötaja kindlasti aega, et ennast uuesti tööeluga harjutada. Uue olukorraga harjumine nõuab kohanemist ja selle juures on tööandjal vastutus anda töötajale igakülgset mõista, et ta on ettevõttesse tagasi oodatud. Long ja West (2007) soovivad pakkuda naistele töökohal täiendõpet, tagades neile töö ja olemasolevate töötajate pidev toetus (Bian, Wang 2019). Täiendõppe tagamine näitab töötajale, et ta on tagasi oodatud ja tema panus ettevõtte jaoks oluline. Kui noored emad lähevad uuesti tööle, vajavad nad tavapärase töökorraldusega kohanemiseks aega, hoolimata varasemast töökogemusest (Ballester *et al.* 2018).

Tööandjal võib olla keeruline leida mõlemaid osapooli rahuldav lahendus lapsehoolduspuhkuselt tagasisuunduva töötaja jaoks. Eemal viibitud ajal võib olla palju muutunud ja vajadusel tuleb töötaja uuesti ettevõttes toimuvaga kurssi viia. Lisaks võib töötaja soovida teistsugust töökoormust, kui oli enne lapsehoolduspuhkusele jäämist, mis võib tähendada tööandja jaoks põhjalikke muudatusi töökorralduses. Töötajal ja tööandjal tuleb koostöös lahendada töökoormuse ja tööülesannetega seotud küsimusi. Tööandja peab olema valmis võimaluseks, et lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötaja võib rohkem töölt eemal olla (nt haigestunud laps, keda ei saa lasteaeda viia). Tööandjad eeldavad, et lapsega seotud karjääripausile võivad järgneda muud töölt puudumised, mis võivad olla seotud haigete laste eest hoolitsemisega või muude koduste hädaolukordade lahendamise (Becker 1985, Arun *et al.* 2004). Laste mõju töövõimele võib peegeldada emade töömahukuse vähenemist pärast sündimist, mis on tingitud koduste kohustuste suurenemisest (Gupita, Smith 2002).

Pikem karjäärikatkestus võib kaasa tuua ka inimkapitali väärtuse vähenemise, eriti olukorras, kus kvalifikatsiooninõuded on oluliselt muutunud ning töötaja teadmised ja oskused aegunud või ununenud (Gupita, Smith 2002). Tööst eemal viibitud ajal võivad juba omandatud oskused uute tehnoloogiate kasutuselevõtu tõttu halveneda (Evertsson *et al.* 2016) ja seetõttu peab tööandja leidma võimalused töötaja väljaõppeks uuesti tööle naasmise korral. Mida pikem on karjäärikatkestus, seda suurema tõenäosusega vajab töötaja abi kohanemisel. Siinkohal on Eesti perepoliitika tulnud välja hea lahendusega võimaldades lapsehoolduspuhkuse ajal töötada ja teenida tulu (Vanemahüvitis... 2021). Vanemapuhkuse periood on paindlik ja mõlemad vanemad saavad osaleda lapse hooldusel, jagades hooldusperioodi lähtuvalt pere vajadustest.

Mitmed organisatsioonid on hakanud keskenduma soolise mitmekesisuse suurendamisele, rõhutades töötavaid emasid toetavat poliitikat läbi paindliku tööaja kehtestamise, lastehoiuteenuse pakkumise ning mentorlusprogrammide, mis on suunatud just lapsega kodus olnud emadele. Seda kõike seetõttu, et lastega seotud töölt ajutine lahkumine toob ettevõttele kaasa rahalisi ja tootlikke kahjusid. (“8-Indian-companies”, 2015; Joshi, Kaushiva 2020).

Töötaja perspektiiv

Ladge ja Greenberg (2015) kohaselt tähendavad karjäärikatkestused varasemast töökohast puhkust. Kui pärast karjäärikatkestust otsustatakse uuesti tööle tagasi suunduda, siis algab taas-sisseelamine, kus töötaja kogeb maailma uuel viisil (Bian, Wang 2019). Lovejoy ja Stone (2012) kohaselt on karjäärikatkestused sagedamini naiste, kui meeste seas (Joshi, Kaushiva 2020). Naised, kes kannavad suurema osa perekondlikest kohustustest on rohkem töösuhete katkemisi ja tööellu naasmisel väiksemad võimalused (Coogan, Chen, 2007).

Tööle tagasi minemist mõjutavad mitmed tegurid. Nakamura ja Ueda (1999) kohaselt mõjutavad tööle tagasi naasmist otseselt välised tegurid nagu töötaja haridustase ja juurdepääs lastehoiule (Bian, Wang 2019). Lisaks eelpool nimetatule on oluline inimese tugivõrgustik. Mida paremini on pere toetatud lähedaste poolt, seda suurem on tõenäosus kiiremaks tööle naasmiseks pärast lapse/laste sündi. Organisatsiooni silmis on ideaalne töötaja valmis töötama pikki tunde, on alati kättesaadav ja ta teeb kõike mida palutakse, seejuures on ootused vanematele muutunud üha lapsekesksemaks ja intensiivsemaks (Garey 1999; Hays 1996; Johnston, Swanson, 2006; Ladge, Little 2019). Töötaja jaoks toob see kaasa suuri pingeid, et ennast mitme rolli vahel jagada ja samas täita neid kõiki rolle hästi. Tööelu jätkamine samas rütmis nagu oli see enne lapsehoolduspuhkusele jäämist võib osutuda keeruliseks ülesandeks. Inimesest sõltumata toovad lapsed kaasa muutuseid ka karjääris. Näiteks ei pruugi olla võimalik teha pikemaid tööpäevi või osaleda etteteatamata tavalisest tööajast väljaspoole jäävatel koosolekutel, eelkõige siis, kui ei ole kellegi teise abile loota.

Lapsehoolduspuhkusel viibinud vanemal on parem tagasi pöörduda peresõbralikku ettevõttesse, kus arvestatakse töötaja soovidega. Peresõbralikku kultuuri ja -poliitikat peetakse tervisliku töökeskkonna loomise olulisteks komponentideks (Freeney, Stritch 2019). Peresõbralik töökeskkond paneb töötaja end tundma väärtuslikuna ja tekitab vähem stressi, mis toob kaasa

suurema rahulolu töö- ja pereelu vahel (Heras *et al.* 2020). Kui töötajal on võimalik kaasa rääkida enda tööaja kujundamisel, olgu selleks paindlikum tööaeg või osajaga töötamine, siis on ka suurem tõenäosus, et töötaja soovib enda töösuhet jätkata antud ettevõttes. Peresõbralik töökeskkond mõjutab töötajaid positiivselt, suurendades nende pühendumist organisatsioonile, isegi siis, kui peresõbralik keskkond neile otseselt kasu ei too (Heras *et al.* 2015). Oluline on tööandjal mõista, et kaasatud töötaja on motiveeritud andma paremaid tulemusi ja panustama rohkem. Kuigi fikseeritud töötunnid eeldavad töötajal füüsiliselt kontoris kohapeal viibimist, siis pakkudes võimalust kaugtöök või hübriidkontoriks, jääb tööandjal ära vajadus asenduse leidmise järgi, kui töötaja on haiguslehel või viibib haigestunud lapsega kodus, kuna töötaja saab ka kodukontoris vajalikud tööülesanded ära lahendada.

Kui pikaks kujuneb karjäärikatkestus seoses lapsehoolduspuhkusega sõltub lapsevanemast, kas ta on kodus ühe lapsega või järjestikku mitme lapsega, tema tugivõrgustikust, riiklikust perepoliitikast, seotusest ettevõttega ning teistest sotsiaalsetest ja isiklikest määrajatest. Lapse sünd ja lapsehoolduspuhkusel viibimine võivad põhjustada katkestusi töötaja ametialases arengus, raskendades tasakaalu leidmist töö- ja pereelu vahel. Pika aja möödudes tööle naasmine tähendab alati stressi tekitavat kohanemisprotsessi (Ballester *et al.* 2018).

Klerman ja Leibowitz (1999) ning Laughlin (2011) kinnitavad hariduse rolli olulisust ja väidavad, et varasem seotus tööturuga, eriti asjaolu, et naise töötamine raseduse ajal muudab naise tööle tagasinaasmise tööturule/töökohale tõenäoliselt kiiremaks (Rahim 2014). Oluline roll on ka perekonna struktuuril, O'Connell (1990) kohaselt naasevad vallalised emad tööle varem, kui abielus olevad (*Ibid*). Siinkohal võib ära märkida tugivõrgustiku olulisuse abikaasa/elukaaslase näol, kes pakub majanduslikku tuge lisaks emotsionaalsele poolele.

Karjäärikatkestus võib tekitada vastakaid tundeid. Kui eraelulised sündmused viivad tööalastest kohustustest eemale ja tuleb teha karjääris pikem paus, siis eemal viibitud periood võib mõjutada naiste enesehinnangut karjääriinimesena. Eemal oldud aastatega võib töökeskkonnas toimuda mitmeid muudatusi ja tagasipöördumine võib seetõttu osutada keeruliseks. Mavriplis (2010) kohaselt tunnevad karjääripausidega naised eemalviibitud ajal eraldatust (Bian, Wang 2019). Töökohast eemalolek võib mõjutada nende soovi töökohale tagasi minna, eriti juhul, kui eelnevad kogemused on halvad (Bian, Wang 2019). Lisaks seisavad naised silmitsi tõketega, mis tulenevad

stereotüüpselt arusaamast, et emad on tagasipöördumisel vähem pühendunud või pädevad (Joshi, Kaushiva 2020).

Töölt eemal oldud aastad mõjutavad naise karjääri mitmel erineval moel. Karjääripaus paneb tihtipeale pausile ka võimalused alustada positsioonilt, milles lapsehoolduspuhkusele mindi, mistõttu on halvenenud võimalus liikuda edasi karjääriredelil. Samuti võib olla olukord, kus eemal viibitud ajal on püsinud muutumatu töötaja palganumber. Sellest tulenevalt halveneb naise sotsiaalne positsioon ning see võib tekitada negatiivseid emotsioone, mida tagasipöörduv naine tajub diskrimineerimistena. Arun *et al.* (2004) uuringus tõdeti, et kui karjääripausi teinud naised sisenesid uuesti tööturule, siis tagasipöördumisega kaasnes tööliigi, sissetuleku või ametikoha muutus. Nõndasamuti selgus, et naised, kellel oli karjäärikatkestus seoses lapsega, oli väiksem sissetulek võrreldes naistega, kelle karjääripaus oli tingitud teistest asjaoludest (Arun *et al.* 2004).

1.3 Töö- ja eraelu tasakaal

Naiste karjääri mõjutavad mitmed sisemised ja välised tegurid. Töölt eemal viibitud aastad võivad mõjutada nii naiste karjääri kui ka eneseteostamise võimalusi laiemalt. Kuigi ühiskond üha enam propageerib eraelu ja karjääri ühildamist, pakkudes kasvõi erinevaid võimalusi lapsehoolduspuhkusel viibimiseks, siis tasakaalu leidmine võib olla keeruline. Super (1980) on toonud välja rollid, mida inimesed elu jooksul täidavad nagu töötaja, abikaasa, õpilane, vanem jm, ta uskus, et inimesed võivad tunda nii rahulolu kui ka stressi, mängides mitut rolli, sest üks roll mõjutab teisi (Super, 1980, 1990) (Walker-Donnelly, *et al.* 2019). Töö ja perekond on paljude inimeste elus need kaks rolli, millega nad on kõige rohkem seotud ja millega nad kõige rohkem samastuvad (Greenhaus, Powell 2017; Powell, *et al.* 2019). Knežević *et al.* (2016) järgi pühendavad naised rohkem aega ja energiat abikaasa, vanema ja pereliikme rollidele, samas, kui mehed töötaja rollile. Kuigi me soovime täita mitut erinevat rolli tööl ja kodus, siis nende erinevate rollide täitmine ja nende vahel tasakaalu leidmine võib osutuda suureks väljakutseks.

Inimeste jaoks on tähtis leida tasakaal tööalastes väljakutsetes ja koduste kohustuste vahel, millele lisanduvad inimese isiklikud ambitsioonid ja huvid. Guesti (2002) sõnul on töö- ja eraelu tasakaal oluline kõigi inimeste jaoks (Shankar, Bhatnagar 2010). Kossek ja Ozeki (1998) rõhutasid, et töö- ja eraelu tasakaal on võrdselt oluline nii meeste kui ka naiste jaoks ning et mehed on võrdselt

koormatud töö- ja perekohustustest (*Ibid*). Tasakaal aga ei pruugi tähendada mõlema nimetatud täpselt pooleks jaotumist. Inimene võib täiuslikult kogeda „töö- ja pereelu tasakaalu”, isegi kui töö „kaalub rohkem” kui pere, ja seda kogu elu jooksul järjepidevalt (*Ibid*). Iga inimene kogeb tasakaalu erinevalt (Poelmans *et al.* 2008; Muna, Mansour 2009; *Ibid*). Parim töö ja eraelu tasakaal on igäihe jaoks erinev, kuna meil kõigil on erinevad prioriteedid ja erinevad elud (Pronzato 2009). Töö- ja eraelu tasakaal on aga määratletud järgmiselt: aja veetmise aeg, mida veedetakse oma töö tegemisel, võrreldes ajaga, mille veedetakse oma perega ja tehes asju, mis teile meeldivad (*Ibid*). Siinjuures ei saa keegi öelda, milline tasakaaluseisund on kellegi jaoks õige, õige tunne tuleb igal inimesel endal saavutada. Pärast lapsehoolduspuhkust võivad olla inimese soovid muutunud, paremaks tasakaalu leidmiseks võib olla vaja tööandja abi, paindlikuma tööaja või uue ametikoha näol, mis aitaks tööd ja pereelu omavahel paremini ühildada.

Tasakaalu leidmine on tähtis, et inimene saaks võimaluse ennast nii tööalaselt arendada kui ka eraelus tegeleda endale meelepäraste tegevustega. Eraelu ei tähenda üksnes pereelu, vaid hõlmab endas ka tegevusi, mille tegemist inimene üksi naudib. Kui inimene ei suuda ennast erinevate rollide vahel jagada, siis võib tulemuseks olla frustratsioon, depressioon, mis toovad kaasa halvenenud töövõime, pinged eraelus, mis võivad lõpuks viia läbipõlemiseni, kus kannatada saavad nii eraelu, kui töövõime.

Töö- ja eraelu tasakaal on mugav tasakaaluseisund, mis saavutatakse töötaja esmaste prioriteetide - tööalase seisundi - ja isikliku elustiili vahel (Pronzato 2009). Mickel ja Dallimore (2009) on sellele strateegiale omane arusaam, et töö ja pere tasakaalu saavutamine võib hõlmata kompromisside tegemist nende kahe valdkonna vahel, kuna töö ja pere eesmärged ei saa sageli saavutada samaaegselt (Hirschi *et al.* 2019).

Paljud töötajad soovivad leida tervislikku töö- ja eraelu tasakaalu, mis vastaks nende soovidele ja pingutustele (Freeney, Stritch 2019). Tasakaalu leidmine on prioriteediks eelkõige töötaja enda jaoks, kuid üha enam mõistavad tööandjad selles ka enda rolli. Rigby ja O’Brien-Smith 2010 järgi on töö- ja eraelu tasakaalustamise poliitika oluline nii töötajale kui ka tööandjale (Wiß 2017). Graafiku koostamine, mis võimaldab inimesel teha endale meelepärased tegevusi, aitab tal olla parem töötaja, sõber ja pereliige (Pronzato 2009). Töö- ja eraelu tasakaalu loomata ei saa inimene võtta aega, et nautida elu, mille loomiseks on nii palju vaeva nähtud (*Ibid*). Sotsiaalne tugi töövaldkonnas võib tulla mitmest allikast, näiteks eakaaslastelt või juhendajatelt, kes loovad

positiivsema töökeskkonna (Roskies; Lazarus 1980; Luk, Shaffer 2005). Sotsiaalne tugi hõlmab ka hoolimist ja kaastundlikku kuulamist ning empaatiavõimet (Luk, Shaffer 2005). Erinevad uuringud on näidanud, et paindlikud töövormid ja peresõbralik töökorraldus võivad ettevõtjatele kasulikuks osutada – vähendada tööjõu voolavust ja tööluuse, parandada ettevõtte mainet, töötajate lojaalsust ja tervist, aga ka vähendada töötajate stressi, mis võib ettevõtte tootlikkust vähendada (Laste ja perede... 2013, 57).

Üha enam hakkavad piirid töö- ja eraelu vahel ära kaduma, kuid samas rõhutatakse töö- ja eraelu tasakaalu olulisust üha enam. Piirid töö ja pere vahel hägustuvad üha enam, kuna paljud töötajad juhivad ise mitteametlikku tööaja paindlikkust, vastates tööl isiklikele meilidele, tekstidele ja kõnedele või töötades nädalavahetustel või puhkuse ajal (Kossek, Lautsch 2008; Kossek, Lautsch 2012). Järjest suuremad nõudmised töötajatele ja samas kõrged ootused lapsevanematele tekitavad suurenenud stressi töö- ja eraelu tasakaalu leidmise vahel, kõige jaoks peab aega leidma ja kõike peab tegema hästi. Töötajad võivad tunda, et neil ei ole pere ja hobide jaoks piisavalt aega, sest tööalased kohustused nõuavad kättesaadav olemist. Tasakaalu leidmiseks on vaja tööd tõhusalt juhtida ja siin on oluline roll tööandjal. On oluline luua toetav ja tervislik töökeskkond, mis võimaldab töötajatel saavutada tasakaalu töö ja isikliku vastutuse vahel, tugevdades seeläbi töötajate lojaalsust ja tootlikkust (Pronzato 2009). Need on organisatsiooni kehtestatud põhimõtted ja protseduurid, mille eesmärk on võimaldada töötajatel oma tööd tõhusalt teha ja samal ajal võimaldades paindlikkust isiklike probleemide lahendamiseks perekonna ees (*Ibid.*). Organisatsioonid saavad seeläbi kasu tõhusalt juhitud tööst – paika pandud piirid võivad kaasa tuua töötajate suurema seotuse, vähenenud voolavuse, talentide ligimeelitamise, mitmekesisema tööjõu ning väiksemad tervishoiu- ja puhkusekulud ning töölt puudumised (Kossek 2016). Kinnitust saab asjaolu, et rahulolevam töötaja on produktiivsem. Kui inimene on tööga rahul ja tänu toetavale töökeskkonnale saab pingevabamalt tehtavale tööle keskenduda, siis kandub üle see ka kodustesse toimetustesse. Rahulolu tehtud tööst peegeldub edasi ka pereellu ja positiivsed emotsioonid kanduvad edasi lastele, kes omakorda annavad energiat järgmisel päeval saavutada paremaid töötulemusi. See on justkui ring, mis kandub edasi ja annab jõudu ja rahulolu mõlemasse rolli.

1.4 Perepoliitika Eesti kontekstis

Perepoliitika eesmärgiks on tagada kõrge sündimusnäitaja, kuid samas ka hea positsioon tööturul. Näiteks Sotsiaalministeeriumi „Laste ja pere arengukava 2012-2020“ üheks strateegiliseks eesmärgiks on meeste ja naiste võrdsed võimalused töö-, pere- ja eraelu ühitamiseks, soodustamaks kvaliteetset ja iga pereliikme vajadustele vastavat igapäevaelu. On oluline, et perepoliitilised meetmed võimaldaksid paindlikumalt oma töö- ja pereelu vajadusi kombineerida. (Laste ja pere... 2013, 54; 56-57)

Töö- ja pereelu ühitamise aluseks vanemapuhkuste süsteemis on paindlikkus – valikuvõimalused puhkuseskeemide kasutamisel. Täiesti paindumatu süsteemi korral on täielikult ette kirjutatud nii vanemapuhkusele jäämise aeg, kestus, koormus, tasu suurus kui ka see, kes puhkuse peab võtma. Paindliku süsteemi korral on lapsevanematel võimalik teha valikuid vastavalt enda ja pere soovidele ja vajadustele. (Biin *et al.* 2013, 17)

Mida paremad perepoliitika/vanemahüvitise süsteemid on riigis, seda mugavam on lapsevanemal töölt mõneks ajaks eemale jääda ja perele pühenduda. Kuigi naiste osalemine tööturul on väga oluline, siis lapsehoolduspuhkus on üheks peamiseks karjäärikatkestuse põhjuseks. Mitu aastat tööturult eemalviibimine võib olla suureks väljakutseks, et aastate pärast endisele ametikohale tagasi pöörduda. 2018. aasta seadusemuudatus julgustab aga ka kodus viibivaid vanemaid tööelus osalema juba lapsehoolduspuhusel viibides, lubades vanemapalgale lisaks teenida tulu kuni 1,5-kordse keskmise palga ulatuses, mis on 2021. aastal 1910,77 eurot, ilma, et vanemahüvitist vähendataks (Vanemahüvitis... 2021). See on heaks võimaluseks karjääri jätkata ja tööelus aktiivselt edasi osaleda ka laste kõrvalt, ilma pikemat karjäärikatkestust tegemata. Seeläbi hoiab töölt eemal viibiv lapsevanem kontakti oma tööeluga ning tehes erialast tööd säilitab ka pädevuse ja valdkonnaga seotud inforuumis olemise. Läbi selle on lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmine lihtsam ning võimalikud negatiivsed olukorrad seoses palga või positsiooniga välditavad.

Vastavalt Eesti seadusandlusele on emal või isal õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni (TLS §62 lg1). Hõlbustamiseks lapsevanema eemalviibimist tööelust, on Eestis väljatöötatud väga tugev perehüvitiste süsteem, sisaldades erinevaid toetuseid lapsehoolduspuhkusel viibivale vanemale. Eesti riigi jaoks on oluline soodustada töö- ja eraelu tasakaalu leidmist. Vanemahüvitise peamine eesmärk on säilitada riigi toetuse andmisega varasem

sissetulek ning toetada töö- ja pereelu ühitamist (Vanemapuhkuste ja hüvitiste... 2019). Lapse kolmeaastaseks saades peab lapsevanem naasma tööle, puhkuseperiood lõppeb.

Laste kasvatamise ja hoolitsemisega seotud kohustuste osas saavad pakkuda tuge riigi ja kohalike omavalitsuste pakutavad lapsehoiuteenused, riiklik haridussüsteem, tervishoiu- ja hoolekandeteenused jt. See võimaldab vanematel perekohustusi teenuste abil vähendada ning seeläbi saada aega töötegemiseks. (Laste ja perede... 2013, 57)

2. EMPIIRILINE UURING

2.1 Eesmärk ja uurimisküsimused

Magistritöö eesmärkideks oli välja selgitada, kuidas mõjutab lapsehoolduspuhkusest tulenev karjäärikatkestus töötaja karjääriedu ning kuidas tajub töötaja enda karjääri ja katkestuse mõju sellele.

Magistritöö eesmärkide saavutamiseks otsis autor vastuseid järgnevatele uurimisküsimustele:

1. Kuivõrd mõjutab lapsehoolduspuhkusest tingitud karjäärikatkestus töötaja karjääriedu?
2. Milliseid muudatusi toovad kaasa lapsehoolduspuhkusel viibitud aastad töötaja tööelus?
3. Kuidas mõjutab karjäärikatkestus töötaja ametialast liikumist?
4. Milline seos on töö- ja eraelu tasakaalul ja laste arvul?
5. Milliseid toetavaid süsteeme tööandja rakendab, et aidata lapsehoolduspuhkusel viibinud töötajal tagasi tööellu naasta?
6. Mida ootab töötaja tööandjalt pärast karjääripausi tööellu tagasisuundumisel?

2.2 Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus

2.2.1 Uurimismetoodika ja valim

Kvantitatiivse uuringu sihtrühma moodustasid lapsehoolduspuhkuselt tagasi tööellu suundunud töötajad. Valim moodustus mugavusvalimina, kus töö autor kasutas sotsiaalmeediat ja isiklikke kontakte, et moodustuks vajalik vastajaskond. Töö autor kasutas mugavusvalimit, sest selle puhul lähtutakse lihtsa kättesaadavuse, leitavuse või uuritavate koostöövalmiduse põhimõttest (Õunapuu, 2014). Töö autor jagas küsimustikku enda Facebooki kontol, tehes selle avalikuks ja paludes võimalusel seda ka edasi jagada. Lisaks hoidis töö autor küsimustikku aktiivsena seda

kommenteerides, vastajaid tänades ning kutsudes sobilikke inimesi uuringus osalema. Töö autor jagas küsimustikku nii beebigruppidesse, millega ta seoses laste saamisega oli liitunud ning kogukonna gruppidesse (Nõmmekad, Saku vald). Töö autori Facebooki kontol olevat küsimustikku jagati edasi kümnel korral. Küsimustik läks laiali ka läbi LinkedIn Eesti Personalijuhid grupi, kus mitmed personalijuhid jagasid seda enda töötajate seas, kes olid lapsehoolduspuhkuselt naasnud. Töö autoril puudub ülevaade, kui mitu juhti seda täpselt oma töötajatele edasi jagasid.

Küsimustikule vastas 276 inimest, kellest 12 vastused eemaldati mittekvalifitseerumise tõttu (vastajal ei olnud lapsi või ei olnud vastaja lapsehoolduspuhkusel viibinud). Analüüsitavaid vastuseid laekus 264, kellest 259 vastajatest olid naised ja viis olid mehed. Uuritavate keskmine vanus on 35,4 aastat, noorim vastaja oli 24 aastane ja vanim 55 aastane. Täpsemalt toodud demograafilised andmed tabelis 1.

Tabel 1. Uuringus osalejate demograafilised andmed lastearvu põhised

Laste arv	1	2	3+	Kokku
Vastajaid (numbriliselt)	30,3% N=80	43,6% N=115	26,1% N=69	100% N=264
Vanusegrupp				
24-30	18	18	2	38
31-35	46	43	23	112
36-40	11	39	28	78
41-55	5	15	16	36
Haridustase				
Põhiharidus	2	1		3
Keskharidus	11	8	5	24
Keskeriharidus	4	14	3	21
Kõrgharidus	63	92	61	216
Katkestuste arv				
1	80	49	13	142
2		66	27	93
3			27	27
4			2	2

Allikas: autori koostatud

Enamik vastajaid olid kõrgharidusega (82%), millele järgnes keskharidus (9%), keskeriharidus (8%) ja põhiharidus (1%). 30% vastajatest oli üks laps, 44% oli kaks last, 22% kolm last, 3% neli last ja 0,4% kuus või enam last. 54% oli olnud üks karjäärikatkestus seoses

lapsehoolduspuhkusega, 35% kaks karjäärikatkestust, 10% kolm karjäärikatkestust ja 1% neli karjäärikatkestust.

2.2.2 Uurimistöö küsimustik

Ankeetküsimustik koostati koostöös juhendajaga tuginedes teoreetilistele lähtekohtadele. Ankeetküsitlus koosnes neljast osast:

1. Demograafilised andmed (sugu, vanus, haridus, lapsed)
2. Töö ja töötamine – vastaja sai anda hinnangu töö tähtsuse kohta enda elus ning hinnata erinevaid väiteid Likerti-tüüpi 5-palli skaalal vahemikus “ei nõustu – nõustun täielikult”. Lisaks sai hinnata väiteid enda karjääriedu osas.
3. Töö- ja eraelu tasakaal – hõlmas väiteid töö- ja eraelu tasakaalu kohta Likert-tüüpi 5 -palli skaalal, vahemikus “väga lihtne – väga keeruline” ja “ei nõustu – nõustun skaalal”. Vastaja pidi ka valikvastustena ära märkima tööandja pakutava toetuse, mis on tasakaalu leidmisel oluline. Lisatud oli ka vabas vormis vastamiseks küsimus, et millest tuntakse puudust, mida seni tööandja ei paku/võimalda.
4. Karjäärikatkestused – selgitati välja nende pikkus ja ametialast liikumist pärast seda. Karjäärikatkestuse pikkust küsiti vabas vormis vastusega ning paluti täpsustada millisel ametikohal jätkati pärast karjäärikatkestust. Eraldi tuli märkida kõikide lapsehoolduspuhkusest tulenevate karjäärikatkestuste pikkused ja ametialane liikumine pärast seda.

Kokku oli küsimusi 37, millest suletud küsimusi, millele sai vastata lisatud vastusskaalal, oli 16 valikvastustega küsimusi 16 ja vabavastustega küsimusi 5. Enne küsimustikule vastamist selgitati vastajale uurimistöö eesmärki ja vajalikkust, rõhutades vastajate tähtsust ning lõpus avaldades tänu leitud aja eest küsimustikule vastamiseks.

Enne küsimustiku avalikuks tegemist palus töö autor kolmel inimesel antud küsimustikuga tutvuda ja küsimustele vastata, et veenduda küsimustiku selguses. Tagasiside põhjal tehti küsimustikku parandused ja täiendused ning kohendati vajalikul määral küsimusi vastajate jaoks selgemaks.

Ligipääs küsimustikust kogutud andmetele oli uurimistöö teostajal ja juhendajal.

2.2.3 Andmekogumise ja -analüüsi meetod

Uurimistöö teostamiseks viidi läbi veebipõhine küsitlusuuring, mis oli aktiivne perioodil 20.10.-30.10.2021. Selle läbiviimiseks rakendati internetipõhist keskkonda *Google Forms*, mis on laialdaselt kasutatav ankeetküsitluse vorm. Küsimustikule vastamine oli vabatahtlik ja anonüümne ning vastamiseks kulus umbes 10 minutit.

Andmete esmane analüüs teostati *Google Forms* keskkonnas. Edaspidine põhjalikum andmete analüüs toimus Microsoft Excel tabelarvutusprogrammis ja SPSS *Statistics* tarkvaraprogrammis. Uuringu analüüsist jäi kõrvale 12 küsimustikku, mis moodustasid 4,3% küsimustikest. Küsimustikud, mis kõrvale jäid ei kvalifitseerunud, kuna vastajatel ei olnud lapsi või ei olnud nad lapsehoolduspuhkusel viibinud.

Andmete analüüsil lähtuti vastajate laste arvulisest jaotusest, et leida võimalikke erinevusi uuringus osalejate ja karjäärikatkestuste kohta lapsehoolduspuhkuse tõttu. Tulemused analüüsiti kolmes grupis – 1 laps, 2 last ning 3 ja enam (3+) last. Esialgu oli töö autoril kavatsus moodustada võrreldavad grupid haridustasemest lähtuvalt, aga kuna 82% vastajatest olid kõrgharidusega, siis poleks tekkinud võrreldavad grupe, nõndasamuti ei tekkinud võrreldavaid grupe ka vanusest tulenevalt. Lisaks on toodud välja ka võrdlused lähtuvalt karjäärikatkestuste arvust, sest laste arvust lähtuvalt olulisi erinevusi uurimuses ei täheldatud.

Iga konkreetse vastuse analüüsil lähtuti tegelikust vastuste arvust ning tulemused esitati nii teksti kui ka arvandmetena. Uuringutulemuste kirjeldamiseks on kasutatud protsentuaalseid näitajaid (%), aritmeetilisi keskmisi (M), standarthälbeid (SD). Demograafilise näitaja (laste arv) ja vastuste statistilisi seoseid hinnati 1 faktorilise dispersioonianalüüsiga (*One-Way ANOVA*). Rakendati *Levene Testi* hindamiseks, kas üldkogumite hajuvused on võrdsed. Erinevuste korral teostati *Post Hoc teste*, vaatamaks, milliste gruppide keskväärtused on oluliselt erinevad. Statistilise olulisuse nivoo seati väärtusele $p \leq 0.05$.

Kasutatud skaalade reliaabluse hindamiseks kasutati Cronbach'i alfa. Skaalade reliaablus näitab, kui usaldusväärne on esitatud väidete skaala nende mõõtmisel. Mida suurem on uuritava tunnuse alfa, seda kõrgemaks saab pidada uuringu usaldusväärsust. Oluline on, et alfa väärtus oleks suurem kui 0,7.

Tabel 2. Karjääriedu ja töö- ja eraelu tasakaalu skaalade reliaablusnäitajad

Skaala	Karjääriedu	Subjektivne karjääriedu	Töö- ja eraelu tasakaal
Cronbach'i α	0.76	0.79	0.79

Allikas: autori koostatud

Tulemused näitavad, et uuringu karjääriedu ning töö- ja eraelu tasakaalu hindavate reliaablusnäitajad on ligikaudu 0,8, mis tähendab, et skaalad võib lugeda usaldusväärseks. Kõikide vastuste variatiivsus on kirjeldatav nende väidete ühisosaga. Üldjuhul kasutatakse ka objektiivse karjääriedu skaalal reliaablusnäitajat. Kuid kuna reliaablust arvutatakse, kui on kolm või enam väidet ja objektiivse karjääriedu jäi kahe väiteliseks skaalaks, siis väidete korrelatsioon on 0.18, $p < 0.001$.

3. TULEMUSED

3.1 Karjääriedu

Järgnevalt keskendub töö autor tulemustele, mis kajastavad vastaja hinnanguid töö ja tööga seotud küsimustes, kus väidete põhjal saab luua seoseid subjektiivse (kuidas vastaja ise tunnetab enda edukust ja rahulolu tööst) ja objektiivse (väliselt kontrollitavad, nt palk, ametikoht) karjääriedu valdkonnast. Antud tulemuste põhjal on leitud vastused magistritöös väljatoodud uurimisküsimustele, kuidas mõjutab lapsehoolduspuhkusest tingitud karjäärikatkestus töötaja karjääriedu, milliseid muudatusi toovad kaasa lapsehoolduspuhkusel viibitud aastad töötaja tööelus ja kuidas mõjutab karjäärikatkestus töötaja ametialast liikumist. Uuringus kasutati kolme subjektiivse karjääriedu mõõdikut, nimelt sissetulekuid puudutavad eesmärgid, tööalased eesmärgid ja karjääriga rahulolu. Objektiivse karjääriedu mõõtmisel kasutati kahte mõõdikut, milleks olid ametikoha võrdlus karjääri alguses ja ametialane liikumine võrreldes karjääri algusajaga (edutamine).

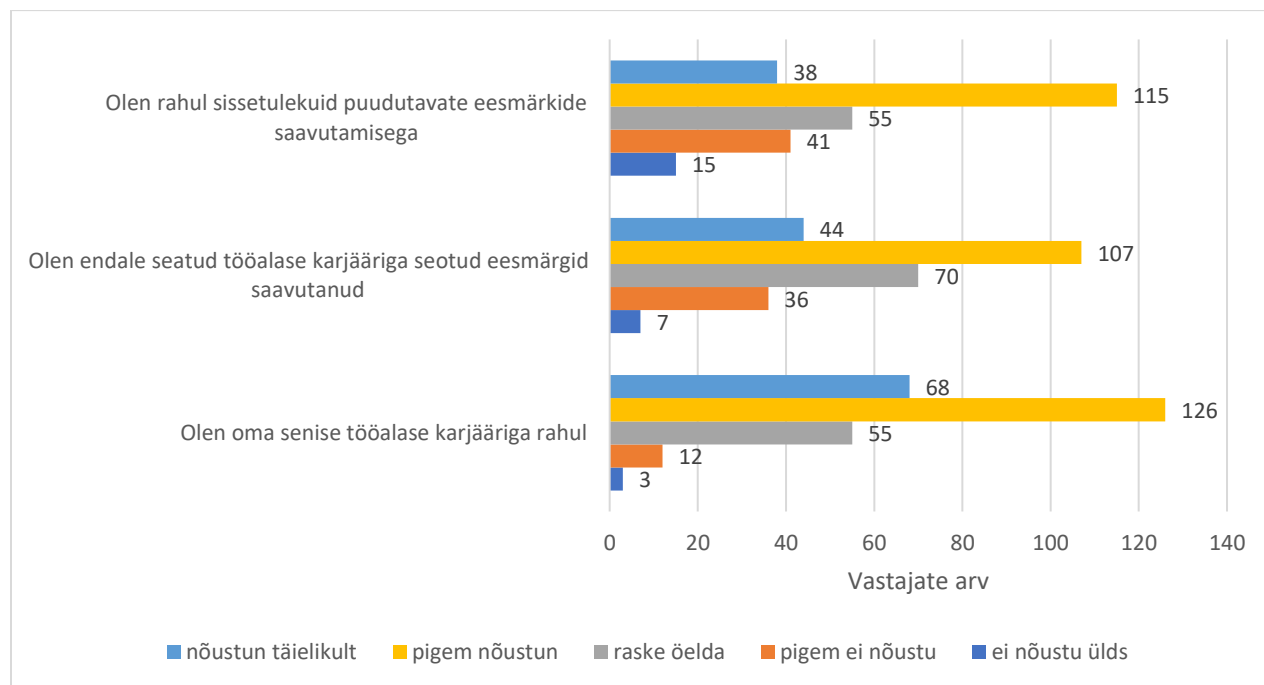
Vastajad said anda hinnanguid enda karjäärialaste saavutuste kohta, hinnates erinevaid väiteid vastusskaaladel „ei nõustu üldse – nõustun täielikult“.

3.1.1 Subjektiivne karjääriedu

Subjektiivse karjääriedu skaala koosnes kolmest väitest, mida sai hinnata Likerti-tüüpi 5-pallisel skaalal, kus 1 tähistas „ei nõustu üldse“ ja 5 tähistas „nõustun täielikult“. Vastuste jaotumine väidete lõikes on esitatud joonisel 3.

Näeme, et 73% vastanutest on enda senise karjääriga rahul (valinud vastusevariandiks „nõustun täielikult või „pigem nõustun“), 57% on endale seatud karjäärieesmärgid saavutanud ja 58% on rahul sissetulekut puudutavate eesmärkide saavutamiseiga. 21-27% vastanutest jääb karjääriga

seotud eesmärkide saavutamise osas neutraalsele positsioonile (valinud vastusevariandiks „raske öelda“). Tuleb ka märkida, et üldiselt ollakse sissetulekut puudutavate eesmärkide saavutamise oluliselt vähem rahul (21% ei ole rahul) võrreldes üldisema hinnanguga karjääri rahulolu osas (26% väga rahul vs 14% sissetuleku rasemega väga rahul olijad).



Joonis 1. Vastajate hinnang subjektiivsele karjääriedule

Allikas: autori koostatud

Analüüsid subjektiivse karjääriedu üksikväidete vastuseid lähtuvalt laste arvust näeme tabelist 3, et ühe lapsega vastajate hulgas on küll veidi rohkem neid vastanuid, kes on rahul senise tööalase karjääriga (79%) võrreldes kahe lapsega vanematega (70%), kuid skaala väidete keskväärtusi vaadates näeme, et subjektiivne karjääriedu ei ole seotud laste arvuga.

Tabel 3. Subjektiivse karjääriedu hinnang sõltuvalt laste arvust

Väide ja vastusevariandid „nõustun täielikult“ ja „pigem nõustun“ valinute osatähtsus	1 laps	2 last	3 + last
Olen oma senise tööalase karjääriga rahul	78,8%	69,5%	73,3%
Olen rahul sissetulekuid puudutavate eesmärkide saavutamise	56,3%	56,5%	60,6%
Olen üldiselt endale seatud tööalase karjääriga seotud eesmärgid saavutanud	61,3%	51,3%	60,6%
Skaala väidete keskmine ja standardhälve	3,67 (0,76)	3,59 (0,89)	3,66 (0,84)

Allikas: autori koostatud

Samuti puudub seos karjäärikatkestuste arvu ning subjektiivse karjääriedu vahel.

3.1.2 Objektiivne karjääriedu

Objektiivset karjääriedu mõõdeti kahe väitega, kus vastajad pidid hindama, kui võrd nad on ametialaselt edasi liikunud võrreldes karjääri algusajaga (vt tabel 4). Objektiivse karjääriedu skaala moodustati keskmistades kahele väitele antud vastused („ametikoht karjääri alguses“ vastused pöörati nii, et suurem väärtus - neli – omistatu vastusevariandile „oluliselt madalamalt ametikohalt“ ja „mõnevõrra kõrgemalt ametikohalt“ ning „oluliselt kõrgemalt ametikohalt koondati üheks). Tabelis 5 on toodud skaala kirjeldav statistika laste arvu arvestades).

Tabel 4. Võrreldavate gruppide statistiline hinnangute seos objektiivsele karjääriedule

Laste arv	Ametikoht karjääri alguses võrreldes ametikaaslastega					Kokku
	Oluliselt madalamalt ametikohalt	Mõnevõrra madalamalt ametikohalt	Enam-vähem samalt ametikohalt	Mõnevõrra kõrgemalt ametikohalt	Oluliselt kõrgemalt ametikohalt	
1	18	23	34	4	1	80
2	21	36	53	5	0	115
3+	12	24	30	2	1	69
Kokku	51	83	117	11	2	264
%	19.3	31.4	44.3	4.2	0.8	100.0
Laste arv	Ametialane liikumine võrreldes karjääri algusajaga					Kokku
	Olen liikunud veidi madalamale positsioonile	Töötan enam-vähem samal positsioonil	Olen mõnevõrra edasi liikunud	Olen oluliselt edasi liikunud		
1	2	17	27	34	80	
2	8	27	35	45	115	
3+	2	13	29	25	69	
Kokku	12	57	91	104	264	
%	4.5	21.6	34.5	39.4	100.0	

Allikas: autori koostatud

Objektiivse karjääriedu skaala väärtused on vahemikus ühest neljani, kus üks tähendab karjääri alustamist kõrgemalt ametikohalt, kui praegune töökoht ning tööelu jooksul liikumist madalamale positsioonile karjääri algusajaga võrreldes. Võttes kokku tabelite 4 ja 5 tulemused näeme, et võrreldes praeguse ametikohaga alustas valdav enamus (76%) tööelu enam-vähem samalt või veidi madalamalt ametikohalt ning 1/5 vastanuist töötab praegu enam-vähem samal positsioonil

organisatsioonis, kui karjääri alguses. Ca 1/3 on mõnevõrra karjääriredelil edasi liikunud ning 39% hindab enda oluliselt edasi liikunud. Valimi keskmine tulemus neljapallisel skaalal on 2.86, mis näitab, et võrreldes ametikoha positsiooniga karjääri alguses on praeguseks mõnevõrra edasi liikunud.

Tabel 5. Objektivse karjääriedu hinnang laste arvu lõikes

Laste arv	N	Keskvärtus	St.hälve	95% usaldusintervall		Min.	Max.
				Alumine piir	Ülemine piir		
1	80	2.92	0.66	2.77	3.07	2.00	4.00
2	115	2.83	0.71	2.69	2.96	1.00	4.00
3+	71	2.87	0.57	2.73	3.00	2.00	4.00
Valim kokku	266	2.86	0.66	2.79	2.94	1.00	4.00

Allikas: autori koostatud

Võrreldes objektivse karjääriedu skaala tulemusi laste arvu lõikes näeme, et need on väga sarnased, st ei esine statistilist olulisust erinevate rühmade vahel – ehk siis laste arvust ei sõltu antud valimi puhul karjääriredelil ülespoole liikumine ($p=0.62$). Analüüsid objektivse karjääriedu näitajat karjääri katkestuste arvu lõikes (tabel 6) näeme, et kuni kolme karjääri katkestuse puhul on tulemused sarnased, kuid nelja karjääri katkestusega vastajad on enda ametilaast liikumist hinnanud märkimisväärselt madalamalt.

Tabel 6. Objektivse karjääriedu hinnang karjääri katkestuse lõikes

Karjääri katkestuste arv	N	Keskvärtus	St. hälve	95% usaldusintervall		Min.	Max.
				Alumine piir	Ülemine piir		
1	142	2.87	0.69	2.76	2.99	1.00	4.00
2	93	2.87	0.65	2.74	3.00	2.00	4.00
3	29	2.84	0.54	2.64	3.05	2.00	4.00
4	2	2.25	0.35	-0.93	5.43	2.00	2.50
Valim kokku	266	2.86	0.66	2.79	2.94	1.00	4.00

Allikas: autori koostatud

Objektivse ja subjektiivse karjääriedu hinnangute vahel ei ole tugevat seost ($r = 0.314$, $p \leq 0.01$). Analüüsid karjääriedu seost lapsehoolduspuhkuse pikkusest tingitud karjääri katkestuse pikkusega (kui kaua ollakse kokku töölt eemal olnud) ilmes nõrk negatiivne seos objektivse

karjäärieduga ($r = -0.11$, $p = 0.079$). Mis tähendab, et naised, kes on oluliselt kauem, kui nende sookaaslased, olnud tööalaselt mitteaktiivsed hindavad enda ametialast edenemist väiksemaks.

3.2 Karjäärikatkestuste mõju ametialasele liikumisele

Leidmaks vastust küsimusele, kuidas mõjutab karjäärikatkestus töötaja ametialast liikumist uuris töö autor vastajate käest mitmel karjääripausil on nad viibinud ja kui pikalt karjääripausid kestsid. Samuti uuris töö autor, kuidas mõjutab karjääripaus ametialast liikumist. Kas jääd samale ametipositsioonile või liiguti kõrgemale või madalamale ametipositsioonile, kas jätkati samas ettevõttes või liiguti teise, hakati ettevõtjaks või jäi vastaja pärast lapsehoolduspuhkust töötuks (koondamine, töölt lahkumine vms).

3.2.1 Karjäärikatkestuste pikkused

Ühel karjääripausil viibis 54% vastanutest, kahel karjääripausil 35%, kolmel või enamal karjääripausil 11% vastanutest. Karjääripausid olid vabas vormis vastatavad ja töö autor ühtlustas vastused kuudesse. Esimesel karjääripausil viibiti keskmiselt 24,8 kuud, mis teeb umbes kaks aastat, teisel karjääripausil viibiti keskmiselt 21,7 kuud, mis teeb umbes üks aasta ja kaheksa kuud, kolmandal ja enamal karjääripausil viibiti keskmiselt 23,3 kuud, mis teeb umbes üks aasta ja 11 kuud.

Tabel 7. Laste arv ja karjäärikatkestused

	Laste arv		
	1	2	3+
Karjäärikatkestused			
1	80	49	13
2		66	27
3+			29

Allikas: autori koostatud

Kui võrrelda omavahel vastajaid, kes olid viibinud mitmel karjääripausil, siis keskmiselt on kõige pikemaks pausiks esimene lapsehoolduspuhkus, kõige lühem on teine lapsehoolduspuhkus. Kõige pikem karjääripaus oli ka seetõttu, et vastajate lapsed olid tõenäoliselt väikese vanusevahega ja lapsehooldusel viibiti mitme lapsega järjestikku. Kuigi Eestis on keskmisest heldem perepoliitika ja lapsega on võimalus kuni kolm aastat kodus olla, siis vastustest on näha, et täispikka kodus viibimise perioodi enamasti ei kasutata. Põhjusliku seose saab leida tasustatud vanemahüvitise perioodist lähtuvalt, st tasustatud kodus viibimise periood on ligikaudu poolteist aastat. Pikemaid puhkuseperioode on kasutatud pigem sellisel juhul, kui lapsed on sündinud väikese vanusevahega ja vanem on viibinud töölt eemal mitme lapsega järjestikku.

Ametialast liikumist võrreldes on enim vastajaid jätkanud samal või samaväärsel positsioonil kas samas või uues ettevõttes. Esineb ka edulugusid, kus on liigutud kõrgemale positsioonile ja nii pärast igat karjääripausi.

Kui võrrelda omavahel laste arvu ja karjäärikatkestusi, siis oluline erinevus esineb esimese karjäärikatkestuse pikkuse osas, ühe lapse ja kahe lapsega vastajate vahel (*Tamhane*, $p \leq 0.001$) ning ühe lapse ja kolme lapsega vastajate vahel (*Tamhane*, $p = 0.006$). Küll aga ei esine statistilist erinevust kahe lapsega vastaja ja kolme lapsega vastaja vahel.

3.2.2 Karjäärikatkestused ja ametialane liikumine

Järgnevalt käsitletakse ametikoha liikumisi pärast karjäärikatkestusi ja otsitakse seoseid karjääripausi pikkuse ja ametialase liikumise vahel. Selleks pidid vastajad kirjutama enda karjääripausi pikkused ja ametialase liikumise pärast seda.

Tabel 8. Vastajate hinnangud ametialasele liikumisele pärast karjäärikatkestusi

	I katkestus			II katkestus		III katkestus
	1	2	3	2	3	3
Laste arv						
Jätkasin samas ettevõttes samal positsioonil	49	63	37	35	32	17
Jätkasin samas ettevõttes kõrgemal positsioonil	5	5	5	4	7	3
Jätkasin samas ettevõttes madalamal positsioonil	3	5	2	1	2	1
Jätkasin teises ettevõttes samal/sarnasel positsioonil	13	25	8	12	5	2
Jätkasin teises ettevõttes kõrgemal positsioonil	5	9	9	6	4	4
Jätkasin teises ettevõttes madalamal positsioonil	1	2	3	4	3	1
Jäin töötuks (koondamine, lahkusin ise vms põhjus)	2	3	5	1	2	1
Hakkasin ettevõtjaks	2	3	0	0	1	0

Allikas: autori koostatud

Pärast esimest karjääripausi jätkas samal positsioonil (sh ettevõtjad) 76% vastanutest. Madalamale ametipositsioonile liikus (sh jäid töötuks) ligikaudu 10% vastajatest ja kõrgemale positsioonile 14% vastajatest. Samasse ettevõttesse jäi pärast esimest karjääripausi 65,9% vastanutest, uude ettevõttesse liikus pärast esimest karjääripausi 28,4%. Kui vaadelda neid arve karjääripikkuse ja kõrgemale positsioonile liikumisega, siis enim liikujaid olid pausil olnud 19-36 kuud, madalamale positsioonile liikujate keskmine eemaloleku aeg oli 25-36 ja enam kuud. Sellest lähtuvalt saab öelda, et ¾ vastajate jaoks ei ole ametialast liikumist ei ole toimunud, ei ole tunnetada karjääriedu. Seose leiab aga lühema karjäärikatkestuse ja kõrgemale ametipositsioonile liikumise ja pikema karjäärikatkestuse ja madalamale ametipositsioonile liikumise vahel. Mis näitab, et pigem toob karjääriedu kõrgemale ametipositsioonile liikumise näol lähem karjäärikatkestuse pikkus.

Pärast teist karjääripausi jätkas samal positsioonil (sh ettevõtjad) 72%, samasse ettevõttesse jäi pärast teist karjääripausi 68%, uude ettevõttesse liikus pärast teist karjääripausi 29% vastanutest. Kõrgemal positsioonil jätkas tööd vastanutest 18% ja enim neist oli viibinud pausil 1-18 kuud ja 25-36 kuud, madalamale liikujaid oli (sh jäid töötuks) 11% ja kõige enam oli karjäärikatkestuse pikkuseks 25-36 kuud. Ka pärast teist karjääripausi ei ole täheldada karjääriedu, ca 3/4 vastajatest jäi samale ametipositsioonile.

Pärast kolmandat karjääripausi jätkas samal positsioonil karjääripausi 66% vastanutest. Kõrgemal positsioonil jätkasid 24% vastajatest, enamus nendest olid viibinud eemal 1-12 kuud ja madalamal positsioonile liikus (sh jäid töötuks) 10,3% vastajatest. Samasse ettevõttesse jäi pärast kolmandat

karjääripausi 72% vastanutest, uude ettevõttesse liikus pärast kolmandat karjääripausi 24% vastanutest. Üle poolte vastajatest jäi ka pärast kolmandat karjääripausi samale ametipositsioonile ja kõrgemale ametipositsioonile liikusid lühema karjäärikatkestuse perioodiga vastajad.

Ametialast liikumist võrreldes on enim vastajaid jätkanud samal või samaväärsel positsioonil kas samas või uues ettevõttes, mis võib viidata sellele, et karjääripaus paneb sõna otseses mõttes karjääri pausile ja ametialast liikumist ei ole täheldada. Kõrvutades vastajate tulemusi on näha seost lühema karjääripausi ja kõrgemale ametipositsioonile liikumise vahel ning pikema karjääripausi ja madalamale ametipositsioonile liikumise vahel. Mis tähendab, et karjääriedu on seotud lühema karjäärikatkestusega, st vastajad, kes hindasid ennast ametialaselt liikunud kõrgemale positsioonile, on lapsehoolduspuhkuse tõttu viibinud töölt vähem aega eemal ning madalamale ametipositsioonile liikunud vastajad on viibinud lapsehoolduspuhkusel pikemalt.

Laste arv ja vastajate vanus ei ole karjäärieduga seotud, küll aga on ootuspäraselt vanematel vastajatel rohkem lapsi ja rohkem karjäärikatkestusi ning kokku on lapsehoolduspuhkusel viibitud aeg pikem. Sealjuures karjäärikatkestuste pikkused vanusegrupiti ei erine.

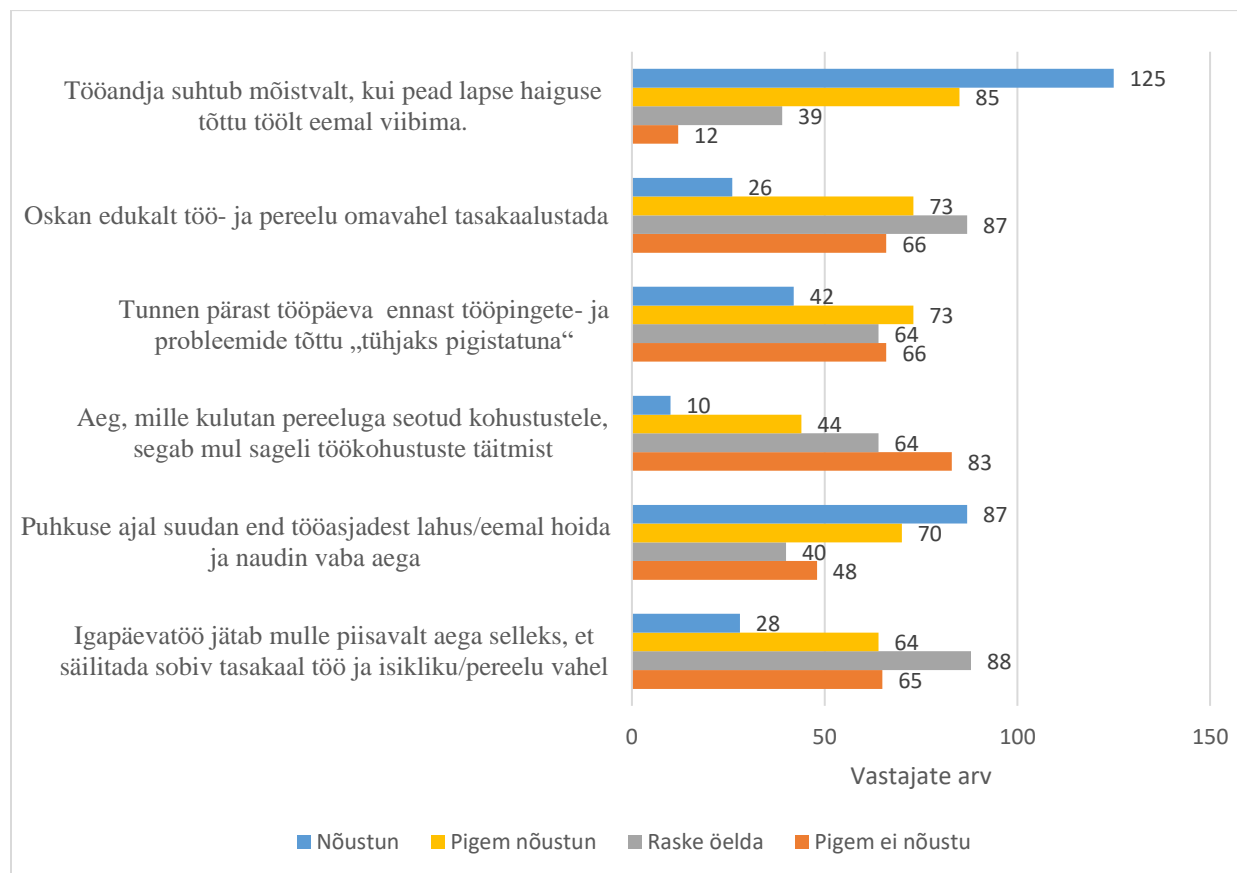
3.3 Töö- ja eraelu tasakaal

Elukorraldus pärast laste sündi ja uuesti tööle minemine pärast pausi võib kaasa tuua raskused leidmaks tasakaalu töö- ja eraelu vahel. Sellega seoses uuris töö autor küsitluses, kuidas uuringus osalejad tunnetavad tasakaalu töö- ja eraelu vahel, kuidas hindavad enda oskust tasakaalu leida. Antud teemapeatükis leiab töö autor ka vastuse uurimisküsimusele, kus otsitakse seost laste arvu ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel.

Töö- ja eraelu tasakaalu skaala koosnes kuuest väitest, mida sai hinnata Likerti-tüüpi 5-pallisel skaalal, kus 1 tähistas „ei nõustu“ ja 5 „nõustun“. Vastuste jaotumine on väidete lõikes esitatud joonisel 4.

Näeme, et 37% vastanutest oskavad edukalt töö- ja pereelu omavahel tasakaalustada (valinud vastusevariandiks „nõustun“ või „pigem nõustun“), 35% vastanute arvates jätab igapäevatöö piisavalt aega säilitamiseks tasakaalu töö- ja isikliku elu vahel, 20% vastanutest tunneb, et pereeluga seotud kohustused segavad töökohustuste täitmist, 59% vastanutest tunneb, et suudab puhkust

nautida ja tööasjadest sellel perioodil eemale jääda, 79% vastanutest tunnetavad tööandja mõistvat suhtumist, kui on vaja lapse haiguse tõttu töölt eemal viibida, 43% vastanutest tunneb ennast pärast tööpäeva „tühjaks pigistatuna“. 14-33% vastanutest jääb töö- ja eraelu tasakaaluga seotud küsimustes neutraalsele positsioonile, valides vastusevariandiks „raske öelda“.



Joonis 2. Vastajate hinnangud töö- ja eraelu tasakaalu kohta

Allikas: autori koostatud

1/3 vastanutest tunneb, et töö- ja eraelu tasakaalustamine on igapäeva töö kõrvalt võimalik ja nad saavad sellega hakkama, kuid siiski tunnevad veidi alla poolte vastanutest tööpäeva lõpus kurnatust ja ennast „tühjaks pigistatuna“. Mis näitab, et tööajal tehakse aktiivselt tööd ja keskendutakse tööülesannete täitmisele, et väljaspool tööaega oleks võimalik perele pühendada, kuid liigne pinge ülesannete täitmisel kurnab siiski töötajat ja pärast tööpäeva võib olla keeruline väsinuna perele piisavas mahus pühendada.

Võrreldes töö- ja eraelu tasakaalu skaala tulemusi laste arvu lõikes (tabel 9) näeme, et need on võrdlemisi sarnased, st ei esine statistilist erinevust rühmade vahel ehk laste arvust ei sõltu rahulolu töö- ja eraelu tasakaalu vahel ($p=0.52$). Analüüsidest töö- ja eraelu tasakaalu näitajaid karjäärikatkestuste lõikes (tabel 10) näeme, et kuni kolme karjäärikatkestuse puhul on tulemused sarnased, kuid nelja karjäärikatkestusega vastajad on hinnanud enda töö- ja eraelu tasakaalu leidmist mõnevõrra madalamalt, kuid mitte märkimisväärselt.

Tabel 9. Töö-eraelu tasakaalu skaala väidete keskmine laste arvu lõikes

Laste arv	N	Keskvärtus	St. hälve	95% usaldusintervall		Min.	Max.
				Alumine piir	Ülemine piir		
1	80	3.18	0.81	3.00	3.36	1.03	4.81
2	115	3.10	0.79	2.95	3.24	1.58	5.00
3 +	71	3.24	0.77	3.06	3.42	1.42	4.81
Valim kokku	266	3.16	0.79	3.07	3.26	1.03	5.00

Allikas: Autori koostatud

Tabel 10. Töö-eraelu tasakaalu skaala väidete keskmine karjäärikatkestuse lõikes

Karjäärikatkestuste arv	N	Keskvärtus	St. hälve	95% usaldusintervall		Min.	Max.
				Alumine piir	Ülemine piir		
1	142	3.15	0.78	3.02	3.28	1.03	4.81
2	93	3.17	0.83	3.00	3.34	1.42	5.00
3	29	3.19	0.77	2.90	3.48	1.44	4.81
4	2	3.25	0.12	2.19	4.31	3.17	3.33
Valim kokku	266	3.16	0.79	3.07	3.26	1.03	5.00

Allikas: autori koostatud

Töö-eraelu tasakaal on positiivses seoses subjektiivse karjäärieduga ($r = 0.26$, $p \leq 0.001$), kuid ei ole seotud laste arvu ega karjäärikatkestuste arvuga ega ka vastaja vanusega.

3.3.1 Tööandja toetus töö- ja pereelu tasakaalu leidmisel

Uurimaks töö- ja eraelu tasakaalu kohta esitas töö autor küsimustikus küsimusi, kuidas tööandja toetab lapsehoolduspuhkuselt tööle naasvat töötajat. Vastajate hulgas on tasakaalu leidmisega

pigem rahul vastajad, kes tunnetavad tööandja tuge. Järgnevalt on lisatud tabel esitatud küsimustega ning lisatud on vastajate arv.

Tabel 11. Tööandja poolt pakutav toetus lapsehoolduspuhkuselt naasvale töötajale

	%	Vastajate arv
Tööandja arvestab sinu soovidega töögraafikut koostades	45,8	121
Tööandja pakub lapsehoiu võimalust (ettevõtte ruumides või lähedal on sisustatud laste päevahoiu võimalus)	5,7	15
Sul on võimalus töötada osalise tööajaga (saan ise enda tööaega planeerida/paindlik tööaeg)	36,4	96
Sul on võimalus töötada kodukontoris/enda jaoks sobivas kohas	66,3	175
Motivatsioonipaketis on arvestatud lapsega/lastega töötaja eripära (nt motivatsioonipaketti kuuluvad ühisüritused koos perega)	18,6	49
Tööandja pakub väikelaste vanematele vajadusel teist ametikohta (tööd), mis võimaldab paremini töö- ja pereelu nõudmistega toime tulla	3,8	10
Tööandja on loonud spetsiaalse sisseelamisprogrammi lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajate jaoks (eesmärgiga toetada töötaja kohanemist muutunud tööelu nõudmistega)	4,2	11
Tööandja ei paku mingit toetust	14,0	37
Olen iseenda tööandja	1,9	5

Allikas: autori koostatud

Rahulolu keskmist hinnangut tõstab tööandja panus, kes aitab omaltpoolt kaasa paremale töö- ja pereelu ühildamisele. 66% vastanutest annab tööandja võimaluse töötada kodukontoris või enda jaoks mugavas asukohas. 46% vastaja hinnangul arvestab tööandja nende soovidega töögraafikut koostades, 36% vastanutest on võimalus enda tööaega ise planeerida või töötada osaaajaga. 19% vastajatest tõid välja motivatsioonipaketi, mis arvestab lastega töötaja eripära (nt ühisüritused, mis mõeldud osalemaks koos lastega). Ligikaudu 6% tööandjatest pakub lapsehoiu võimalust kas töökohas või selle vahetus läheduses, 4% on loonud spetsiaalse sisseelamisprogrammi lapsehoolduspuhkuselt naasvale töötajale, eesmärgiga toetada töötaja kohanemist muutunud tööelu nõudmistega. 14% vastanutest leidis, et tööandja ei paku mingisugust toetust.

Üksnes 14% vastajatest ütlevad, et töandja ei paku mingisugust toetust, mis näitab, et üldiselt on töandjad valmis leidma lahendusi, et töö saaks sujuvalt tehtud. Lastega vanemate jaoks on väga oluline töö paindlikkus ja seda töandjad lähtuvalt töö iseloomust ja võimalustest ka pakuvad, samuti on töötajatel võimalus kaasa rääkida enda töögraafiku koostamisel, et näiteks soovi korral mingid kindlad kuupäevad vabaks saada, et siis vajalikud toimingud vabale päevale sättida.

Vastajad, kes senise karjääriga üldse rahul ei ole leiavad, et töö- ja pereelu vahel tasakaalu leida on keeruline (keskmine hinne 4), samas on neil ennast ka keeruline puhkuse ajal töölainelt välja lülitada, pärast tööpäeva tunnevad nad ennast „tühjaks pigistatuna“ väga kõrgel määral (keskmine hinne 4,6). Ei nõustu nad ka väitega, et tööelu jätab pereelu jaoks piisavalt aega. Seejuures tunnevad vastajad puudust töandja toetusest ja osajaga ning kodukontori võimalusega tööst.

Leidmaks vastust kuuendale küsimusele „Mida ootab töötaja töandjalt pärast karjääripausi tööellu tagasisuundumisel?“, esitati osalejatele avatus küsimus uurimaks, millest töandja pakutavast tuntakse puudust.

Avatud küsimusele laekus vastuseid 85, kellest 10 vastasid, et on rahul töandja pakutavaga. Allpool on lisatud tabel vastustega, millist toetust võiks töandjad lapsehoolduspuhkuselt naasvale töötajale pakkuda, aga hetkel seda ei pakuta.

Tabel 12. Toetused, mida lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajad töandjalt soovivad

Millest tunded puudust	Vastajate arv
Kodukontor/kaugtöö	11
Lastehoiu võimalus/lastenurk/laps tööle kaasa	19
Osaajaga töö/paindlik töö/lühendatud tööädal	22
Sisseelamisprogramm/mentor	5
Motivatsioonipakett/ üritused koos lapsega	6
Töökoht ei võimalda midagi pakkuda	4
Tasustatud lisapuhkuse päevad	5
Mõistmist, et lastega elu on ettearvamatut/eetiline suhtumine lapsevanemasse/usaldus	6
Rohkem puhkust/võimalus valida sobivam aeg	3
Tervisepakett	1
Parem palk	1
Ei ootamatutele koosolekutele	1

Allikas: autori koostatud

Uuringu vastustest ilmneb, et enam tunti puudust osaajaga tööst, paindlikumast töökorraldusest ja lühendatud töönalast, näiteks on öeldud „4 päevane töönal“ ja „noor ema peab töötama ainult kuni kella 16-ni, mitte kauem“. Välja oli toodud ka soov osaajaga tööle, mille koormust järk-järgult tõsta „osakoormusega töö, järk-järguline naasmine“, et oleks sujuvam üleminek kodusest rollist töötaja rollile ning samuti aitaks see kaasa lapse lasteaia tee algusele.

19 vastajat mainisid ka ära võimaluse lastehoiuks kas siis lapsehoiu näol töökohal või võimalusena võtta laps tööle kaasa. Ühe vastaja idee oli, et kontoris võiks olla eraldi ruum, kus saab tööd teha, kui laps on kaasas. Vastus on järgmine „kontoris töötavatele lastega inimestele võiks olla loodud üks eraldi ruum, kus on võimalik teha tööd koos lapsega, ilma, et laps segaks teisi.“ 11 vastajat tundsid puudust kodukontori või kaugtöö võimalustest. Üks vastaja märkis, et „kaugtöö võimalus, mis säästaks kontorissoitmise aega - selle asemel saaks juba tööd teha“. Välja oli toodud ka kodukontori eelis, kui laps on haigestunud „Lapse haigusega seotud kodust töö tegemise võimalused“, et ei peaks haiguslehele jääma. 5 vastajat mainisid ära tasustatud isapuhkuspäevad ning kõrgemini tasustatud hoolduspäevad esimesel aastal. Üks küsitluses osaleja kirjutas „võrdselt tasustatud haiguspäevad (olles olnud LHP-l (lapsehoolduspuhkusel) saab pärast lapsehoolduslehel naeruväärselt vähe raha). Igakuine sissetulek langeks kordades, kui ema on haige lapsega kodus“. 6 vastajat mainisid ära motivatsioonipaketi, mis sisaldaks üritusi koos lastega või muul viisil laste meelepidamist. Vastaja kirjutas „ühised üritused lastega on ka väga teretunud, sest need aitavad tekitada suuremat ühtekuuluvustunnet.“

5 vastajat tundsid puudust sisseelamisprogrammist või mentorist, kes aitaks kaasa sujuvamale kohanemisele tööeluga pärast karjääripausi. 6 vastajat sooviksid tööandjalt mõistvamata ja eetilistemat suhtumist lapsevanematesse. Näiteks oli üks vastaja öelnud „võimalust ka karjääri edendada ilma eelarvamusteta, et väikeste laste emad pole stabiilsed ja on palju töölt eemal“.

Üks vastaja oli ära maininud ka tasuta tervisepaketi pakkumise, kus arvas, et „tööandja võiks pakkuda lapsevanematele võimalust käia tööajast tasuta teraapias/nõustaja juures/füüsilist tervist toetavates tegevustes, et taastada energiat ja säilitada töömotivatsiooni“.

Neli vastajat nentisid, et paraku ei võimalda töökoht/ametikoht midagi pakkuda.

Välja oli toodud ka vastus, et tööandja küll justkui pakub toetust tagasi suunduvale töötajale, kui tegelikult on see näiline ja pigem suhtutakse halvasti. Vastaja kirjutas „Tööandja toetus on

sümboolne, sõnade tasandil; kolleegidele kirub mu vajadust vahel lapsele järele minna vms (töötan poole kohaga)“.

Vastustes oli ära mainitud kaastöötajate halvustav suhtumine. Kui tööandja teeb enda poolt kõik, et lapsehoolduspuhkuselt naasmine oleks võimalikult sujuv ja vajadusel oleks olemas asendaja, siis kolleegid alati kahjuks nii ei tunne. „*Kuidagi peaks tööandja tasakaalustama olukorda väikelaste vanemate ja kas lasteta või juba lapsed suureks kasvatanud töötajate vahel, et kumbki pool ei tajuks ebaõiglust enda suhtes, kui nt väikelaste vanemad sageli nn kaugtööl on kui lapsed haigestuvad. Kolleegide surve ja halvustav tagarääkimine sellises olukorras on kurvastav ja lisastressi põhjustav“*

3.3.2 Lapsehoiu korraldamine – abimeede töö- ja pereelu tasakaalu hoidmisel

Tasakaalu leidmisel on oluline roll ka toetaval tugivõrgustikul. Lähtuvalt Eesti perepoliitikast peab iga vald vastutama selle eest, et lasteaiaaegisel lapsel oleks garanteeritud lasteaiakoht. Kuid võib juhtuda, et erinevatel põhjustel ei piisa üksnes lasteaia kohast, et lapsehoiu mured lahendada. Seose sellega uuris töö autor, milliseid abimeetmeid kasutavad uuringus osalevad vastajad, korraldamaks lapsehoiu, sh ka erijuhtudel (lapse haigus, töögraafik, mis ei kattu lasteaiapäevadega jm).

Tabel 13. Lastehoiu korraldamine laste arvu põhisel

Laste arv	1	2	3+	Kokku	%
Lastehoiu korraldamine					
Kasutan sugulaste (sh vanavanemate) abi	40	44	26	110	41.7
Kaasan sõpru/tuttavaid	5	3	5	13	4.9
Laps käib lastehoius/lasteaias	66	102	61	229	86.7
Laps käib koolis	2	4	1	7	2.7
Kasutan tasulist lastehoidu	2	12	7	21	8.0
Lapsehoid jagatud vanemate vahel	2	4	2	8	3.0
Kaugtöö	3	3	3	9	3.4

Allikas: autori koostatud

Kui inimene on pärast lapsehoolduspuhkust tagasi tööle läinud, siis tema jaoks on oluline leida tasakaalu töö- ja eraelu vahel, mis tähendab, et tööajal saaksin täidetud tööga seotud kohustused ja perega seotud kohtused jääksid töövälisesse aega. Kuna aga väikelapsed, kes alles on lasteaeda läinud ja alles kohanevad uue elukorraldusega, võivad kergemini haigestuda, eriti just esimesel

lasteaia aastal, siis vanemad soovivad leida abi lapse/laste hoidmisel, et nad ise töölt puuduma ei peaks.

Eelnevalt lisatud tabelist 4 on näha, et 87% vastanute lapsed käivad kas lasteaias või lastehoius ja 3% vastanute lapsed koolis. 42% kasutab vajadusel sugulaste, sh vanavanemate abi ja 5% kaasab sõpru ja tuttavaid, kui on vaja leida abikäsi laste hoidmisel. Sealjuures kasutab sugulaste (sh vanavanemate abi) natuke üle poolte vastajatest, st 53% mõnikord või sageli, üldse ei palu sugulasi appi üksnes 9% vastajatest. Sõprade abi kasutab mõnikord või harva 1/3 vastanutest, ülejäänud sõpru lapsehoidmisesse ei kaasa. 4 % vastanutest tõid välja, et saavad lapsehoiu jagatud elukaaslase/abikaasaga ja 3% vastanutest on võimalus teha kaugtööd ja seejuures saab laps hoitud ja töö tehtud. 8% vastanutest kasutavad tasulise lapsehoidja teenust.

Väikelapse kõrvalt tööellu tagasisuundumine võib olla keeruline justnimelt ootamatute olukordade tekkimise korral. Nagu eelnevast kirjeldusest näha, siis lapsevanemad proovivad leida erinevaid lahendusi, et lapsed oleksid hoitud. Võimalusel proovivad vanemad kodukontori võimalusi ära kasutades ja elukaaslasega koormat jagades ise lapse hoidmisega hakkama saada, kuid ei peljata paluda ka teiste lähedaste abi. Kui aga sõpru, tuttavaid kaasata ei saa, siis on vastajad leidnud lahenduse ka lapsehoidja teenuse näol.

Tabelis 13 on näha ka lastehoiu korraldamine sõltuvalt laste arvust, mis näitab, et enam kasutavad lisaks lasteaiale teiste abi kahe lapse vanemad ja neile järgnevad ühe lapse vanemad. Miks kasutavad kolme või enama lapsega vanemad vähem teiste abi võib olla tingitud sellest, et rohkematele lastele on keerulisem hoidjat leida.

4. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas mõjutab lapsehoolduspuhkusest tulenev karjäärikatkestus töötaja karjääri, tema ametialast liikumist, tasakaalu leidmist töö- ja pereelu vahel ning millist toetust ootab töötaja tööandjalt tööle tagasi suundudes.

Järgnevas peatükis arutletakse eelpooltoodud hüpoteeside paikapidavuse üle ning tuuakse välja peamised järeldused alateemade kaupa ning töö autori ettepanekud.

Lapsehoolduspuhkuse järgne karjäärialane liikumine

Uuringust selgus, et pärast esimest karjäärikatkestust on 76% vastajatest jäänud samale ametikohale, 14% vastanutest on liikunud kõrgemale ja ligikaudu 10% vastanutest on liikunud madalamale ametipositsioonile, kas samas või uues ettevõttes. Pärast teist karjäärikatkestust jätkas samal ametipositsioonil 72% vastajatest, kõrgemal ametipositsioonil 18% ja madalamal ametipositsioonil 11% vastanutest. Pärast kolmandat karjääripausi olid näitajad vastavalt 66%, 24% ja 10%, mis näitab, et pigem jääb karjääri pausile karjäärikatkestuse ajaks. Võrreldes vastuseid lähtuvalt laste arvust, siis erinevusi välja ei joonistu, mis näitab, et laste arvust ei sõltu karjäärieesmärkide täitmine. Ootava seos oli laste arvu ja vanuse ja karjäärikatkestuste arvu vahel, mida rohkem lapsi, seda kõrgem vanus ja seda enam karjäärikatkestusi.

Lisaks näitavad uuringu tulemused, et karjäärialase liikumisega ei ole rahul natukene alla 6% vastajatest ja rahul on 73% vastajatest. Mis näitab, et küsitluses osalenud vastajad on endale seatud karjääriootused täitnud. Karjääriga seotud eesmärgid on jäänud saavutamata 16% vastajatest, 57% on eesmärgid saavutanud. Saadud tulemuste põhjal saab öelda, et tegelikult ei ole lapsehoolduspuhkusest tuleneval karjäärikatkestusel pärssivat iseloomu seoses karjäärialaste eesmärkide saavutamistega. Oluline on töötaja enda soov ennast arendada ja edasi püüelda. Kuigi avatud vastustest tuli välja ka mõte, et tööandja peaks lapsevanemaid ametialaselt rohkem toetama

„võimalust ka karjääri edendada ilma eelarvamusteta, et väikeste laste emad pole stabiilsed ja on palju töölt eemal“.

Siinkohal saab kinnitust ka teooriaosas väljatoodu, et lapsehoolduspuhkusel olev töötaja kaotab eemal viibitud ajal enda väärtust. Ametialane liikumine peatub ja tagasi tööellu suundudes jätkatakse pigem sarnasel ametipositsioonil, kuid siiski hinnatakse enda karjääri pigem ootuspäraseks ja enesele seatud eesmärgid loetakse saavutatuks.

Lapsehoolduspuhkusest tuleneva karjäärikatkestuse järgne töö- ja eraelu tasakaalu leidmine

Uuringust selgus, et 37 % vastajatest tunneb, et saab töö- ja eraelu tasakaalustamisega hakkama ja töö eraelu ei sega, samas 29% vastanutest tunneb, et see on keeruline või suisa väga keeruline, mis näitab, et lastega töötajatel on keerulisem leida tasakaalu töö- ja eraelu vahel. Kuigi vastused tasakaalu leidmise vahel jagunevad suhteliselt võrdselt (oskan hästi tasakaalu leida – ei oska vastata – tasakaal leidmine keeruline), siis veidi alla poole vastanutest tunneb tööpäeva lõpus kurnatust. Mis näitab, et kuigi tasakaalu leidmine on võimalik, siis tööülesanded väsitavad vastajaid olulisel määral.

Kui võrrelda vastajaid läbi laste arvu, siis rohkem lapsi ei tähenda keerulisemat tasakaalu leidmist. Vastused jagunevad suhteliselt võrdselt laste arvust lähtuvalt. Mis näitab seda, et laste arv ei määra hinnangut töö- ja pereelu tasakaalule. Pigem on selle kõige juures oluline aja planeerimise oskust. Keeruline on pigem jagada ennast mitme rolli vahel ja sealjuures hoida tasakaalu ning fookust olulisel. Tasakaalu leidmiseks tuleb teha kompromisse töö kohustuste ja pere vajadustest lähtuvalt, et saavutada tasakaalu kahe valdkonna vahel. Kahjuks samaaegselt mõlemaid eesmärke saavutada võib olla keeruline ja valikud tuleb langetada vastavalt prioriteetidest, mis inimene endale on seadnud, olgu selleks siis pere või töö.

Raskused tasakaalu leidmisel võivad olla tingitud tööandja vähesest panusest töötaja suunal, et kergendada uue elukorraldusega harjumiseks. Kuigi iga inimene vastutab ise enda elus tasakaalu leidmise eest, siis uuringust selgus, et tuntakse puudust paindlikust tööajast ja tööandja mõistvast suhtumisest. 20% vastanutest tunneb, et pereelu segab töökohustuste täitmist, mis viitab sellele, et pigem toovad lapsed kaasa ootamatuseid, mis rikuvad tööaja rütmi. Olgu selleks ootamatud haigused, lastevanemate koosolekud või ühisüritused lasteaias.

Vastustest ilmneb, et töötajad soovivad tööandja poolt mõistvat suhtumist, kui on vaja näiteks lapsega arstil käia või tuleb laste tõttu mõne muu ootamatusega kokku puutuda.

Töö- ja eraelu tasakaalu leidmisel on suureks abiks ka erinevad lastehoiu võimalused. 87% vastanutest kasutab lastehoiu või lasteaiateenust ja ligikaudu 42% kasutavad lastehoidmisel sugulaste (sh vanavanemate) abi ja 8% kasutavad lisaks tasulist lapsehoidjat.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et lähtuvalt laste arvust ei ole täheldada olulisi erinevusi erinevates küsimustes, kuid mida lühem karjääripaus, seda paremaks hindasid vastajad enda oskust töö- ja pereelu tasakaalu hoidmisel. Mis näitab, et karjääripaus mõjub sarnaselt kõikidele lapsehoolduspuhkusel viibivatele töötajatele. Tuntakse, et karjääripaus ei too kaasa karjääriedu ja pigem pärsib edasiliikumist. Mis tähendab, et perekondlikud kohustused pigem piiravad karjääriedu ja tasakaalu leidmine mitme rolli vahel võib olla keeruline. Töötaja peab ise tegema enda valikud, prioriseerima tuleb olulisem, sest raske on olla üheaegselt edukas nii lapsevanema kui töötaja rollis ning hoida mõlemat üks ühele tasakaalus. Seejuures on oluline tugivõrgustik, kes saab olla abiks lastevanematele ootamatute olukordade tekkimisel.

Lapsehoolduspuhkuse järgne karjääriedu

Uuringust selgus, et lapsehoolduspuhkusest tulenev karjäärikatkestus ei too kaasa märkimisväärset karjääriedu, pigem on tegemist karjääriseisakuga ja töötajad jätkavad enda karjääri sealt, kus see pooleli jäi, kuid samas on vastajad enda senise karjääriga rahulolevad. Siinkohal on oluline tõlgendus, et üha enam ongi töötaja enda hinnang saavutatule oluline, st subjektiivne hinnang enda tööle ja karjäärile. Kui vastaja hindab saavutusi enda jaoks heaks, siis need ongi head ja karjääriedu võib tajuda kõrgelt ka sellisel juhul, kui võrreldes kolleegidega ei ole saavutatu samaväärne. Hinnangud on objektiivsed ja vastajad hinnanud enda seisukohti ja tunnet lähtuvalt küsimustest. Samas saab ära märkida, et pea 82% vastanutest on kõrgharidusega, mis näitab, et tõenäoliselt antud vastajad alustasidki karjääri mitte kõige madalamalt ametikohalt ja neil pole seetõttu võimalus või soovi aina kõrgemale positsioonile liikuda.

Ligikaudu 2/3 vastanutest on enda karjääriga rahul ja natuke üle poolte vastajatest tunneb, et on endale seatud karjäärieesmärgid saavutanud, nõndasamuti on üle poolte vastajatest rahul saadava sissetulekuga. Nendest tulemustest lähtuvalt hindavad vastajad enda subjektiivset karjääriedu rahulolevalt.

Enam-vähem samalt või mõnevõrra madalamalt ametikohalt alustasid enda karjääri 2/3 vastajatest. Samal ametipositsioonil töötab 22% vastanutest, mõnevõrra on edasi liikunud 35% ja oluliselt edasi liikunuks hindab ennast 39% vastajatest. Mis näitab, et ametialast liikumist toimub ja karjäärikatkestus ei ole seda otseselt mõjutanud.

Tulemustest lähtuvalt saab öelda, et üldiselt lapsehoolduspuhkusest tingitud karjäärikatkestus ei too kaasa märkimisväärset karjääriedu, pigem toob kaasa katkestuse ka karjääris, mis tähendab, töö jätkub seal, kus see enne katkestust pooleli jäi. Kuid siiski ilmselt näib negatiivne seos objektiivse karjäärieduga seoses lapsehoolduspuhkusest tingitud karjäärikatkestuse pikkusega, mis tähendab, et mida pikem karjääripaus, seda väikemaks hinnati enda ametialast liikumist.

Töötaja ootused tööandjale pärast lapsehoolduspuhkust tööle tagasisuundumisel

32% vastanutest kasutas võimalust anda tagasisidet toetuste osas, mida töötaja ootab tööandjalt pärast lapsehoolduspuhkust tööle tagasisuundumisel. Enam oodatakse võimalust osajaga ja paindlike tingimustega tööks või võimalust lühendatud tööaegadeks. Lisaks sooviti lastehoiu võimalust töökohal või võtta laps tööle kaasa, et oleks kergem ootamatutes olukordades tööga tegeleda. Märkiti ära ka kaugtöö/kodukontori kasutamise võimalus, lisaks ühisüritusi koos lastega, et suurendada ühtekuuluvustunnet. Töötajate jaoks on oluline tööandja mõistev suhtumine, et lastega elu on ettearvatu ja väikelastega elu võib tuua kaasa ootamatuid ja kiiret reageerimist vajavaid olukordi.

Tööandjad pakuvad eelpool mainitud toetusi siiski ka olulisel määral, 66% vastajatest märkis, et neil on võimalus töötada kodukontoris, 36% saavad ise enda tööaega planeerida ja töötada soovi korral osalise tööajaga. 6% vastajatest on võimalus kasutada tööandja poolt pakutavat lastehoiu võimalust ja ligikaudu 19% tööandjad on arvestanud motivatsioonipaketis lastega tehes lastega peredele näiteks ühisüritusi. 14% vastajatest leidis, et tööandja ei paku mingisugust toetust.

Ettepanekud tööandjale lapsehoolduspuhkuselt tagasi tööle suunduva töötaja toetamisel

Magistritöö eesmärgiks oli teha uurimistulemuste põhjal ettepanekuid töötajate paremaks tööle naasmiseks pärast lapsehoolduspuhkust. Selleks, et lapsehoolduspuhkuselt oleks parem sisseelamine pärast karjääripausi, siis tuleks töötajal ja tööandjal leida ühisosa, mis aitaks mõlematel osapooltel teineteisele toeks olla, et uuesti töötamine läheks sujuvamalt ja mõlemale osapooltele mõeldes muretumalt.

Töö autori ettepanekud:

- Sisseelamisprogramm, mis on mõeldud justnimelt pärast karjääripausi tööellu tagasitulevale töötajale;
- Paindlikud töövormid - töötaja järk-järguline naasmine, vastavalt töötaja soovile osakoormusest suurema koormuse peale liikumine, mis oleks abiks ka töötaja lapse lasteaiaga harjutamisel, et kõik saaks toimuda ühes rütmis ilma suurema pingeta. Kaugtöö/kodukontori kasutamise võimalus, lähtuvalt töö iseloomust ja võimalustest ise tööaega planeerida;
- Erinevad juhendid aitamaks õppida vahepeal juurde tulnud uusi programme või meenutamaks neid, millega enne katkestust töötati;
- Võimalusel luua lastenurk tööle, kus oleks võimalik tööd teha samal ajal. See annaks töötajale võimaluse vajadusel võtta lapse tööle kaasa, ilma et peaks jääma hoolduslehele, et näiteks nohuse lapsega kodus olla;
- Motivatsioonipaketti rohkem ühisüritusi koos peredega, mis suurendaks ettevõttesisest ühtekuuluvustunnet ja näitaks, et ettevõttes hoolitakse lastega peredest ja nende heaolu on nende jaoks oluline;
- Kvalitatiivsemate meetodite kasutuselevõtt – abimeetmed töö ja eraelu tasakaalu leidmiseks (nt paindlik tööaeg ja -koht);
- Tööandja peresõbralikud hoiakud – mõistev suhtumine, et lapsed võivad kaasa tuua ootamatusi, mis ei sõltu töötajast endast;
- Võimalusel kaasata lapsehoolduspuhkusel olevaid töötajaid ühisüritustesse, et ei tekiks tunnet, et eemal viibitud perioodil ei ole töötaja oluline
- Võimalusel ja töötaja nõusolekul kaasata lapsehoolduspuhkusel olevaid töötajaid tööprojektidesse või pakkuda võimalusel paindliku koormusega tööd – see aitab hoida töötaja pädevust ja samas tugevdab suhet organisatsiooniga.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas mõjutab lapsehoolduspuhkusest tulenev karjäärikatkestus töötaja karjääriedu, kuidas mõjutab karjääripaus ametialast liikumist, milline seos on laste arvul ja töö-eraelu tasakaalu vahel, millist toetust pakub tööandja tagasi tööellu suundujale ning millised ootused on töötajal tööandjale seoses tagasi tööle tulemisega pärast lapsehoolduspuhkust. Uuringus võeti võrdlusesse vastajad lähtuvalt laste arvust, sest nendest tekkisid võrreldavad grupid.

Töö eesmärgi saavutamiseks andis töö autor teoreetilise ülevaate karjääriedust, karjäärikatkestustest, töö- ja eraelu tasakaalust ning perepoliitikast Eesti kontekstis. Andmete kogumiseks viidi läbi uuring, milles osales kokku 276 inimest, kellest 264 vastused osutusid analüüsitavaks. Uuringu sihtrühmaks olid kõik lapsehoolduspuhkusel viibinud vastajad, kes on tööellu tagasi suundunud.

Uuringu tulemused näitasid, et lapsehoolduspuhkusest tingitud karjäärikatkestus enamasti karjääriedu kaasa ei too, samas ei mõjuta seda ka negatiivselt. Mida pikemalt viibitakse karjääripausil, seda väiksem on tõenäosus liikuda edasi kõrgemale ametipositsioonile pärast katkestust. Karjääripausil viibimine jätab ametialase liikumise pigem pausile. Vastajate hulgas oli pärast esimest karjääripausi jäänud samale või samaväärsele positsioonile (sh hakanud ettevõtjaks), kas samas või uues ettevõttes 76% vastanutest, pärast teist karjääripausi 72% vastanutest ja pärast kolmandat karjääripausi 66% vastanutest. Võrreldes sissetulekuid ametikaaslastega olid hinnangud rahuldavad ja üle poolte vastajad hindasid enda palganumbrit samaväärseks sama ametikoha kolleegidega.

Vastajad tunnevad, et tasakaalu leidmine töö- ja eraelu vahel on pigem keeruline. Kuigi rolliootus on kõrge mõlemas valdkonnas, siis tuleb teha valikuid ja paika panna olulisem. Vastajad tunnevad, et mõlemale rollile samaväärselt panustada on keeruline. Perega seotud kohustused tulevad

töötajatele vahele lausa 4/5 vastajate jaoks, mis tähendab, et lapsed toovad kaasa ootamatusi, millega tuleb tegeleda ka töö ajal ja kõiki kohustusi ei saa planeerida töövälisesse perioodi. 44% vastanutest tunneb ennast pärast tööpäeva „tühjaks pigistatuna“, mis näitab, et töö toob kaasa teatava pingeseisundi ja vastajad pingutavad, et anda töö ajal endast kõik, et saavutada eesmärgid. Hinnates töö- ja eraelu tasakaalu vastajagruppide lõikes lähtuvalt laste arvust, siis ei esine statistilist olulisust rühmade vahel. Lühema karjäärikatkestuse perioodiga vastajad tunnevad, et saavad töö- ja eraelu tasakaalustamisega paremini hakkama ja hindasid enda karjääri ka edukamaks.

Pärast lapsehoolduspuhkust võivad olla töötaja soovid seoses tööga olla muutunud ja tööandjad pakuvad sellest lähtuvalt võimalusi paremaks töö- ja pereelu ühildamiseks. 66% vastajatest kinnitas, et tööandja võimaldab neil töötada nende jaoks sobivad kohas (kodukontor), pea poolte vastajate hinnangul arvestab tööandja nende soovidega töögraafikut koostades ja 1/3 vastajate tööandjad annavad neile võimaluse töötada osajaga või valida sobiv tööaeg töökohustuste täitmiseks.

Tööle tagasi naastes tunnevad töötajad puudust tööandja mõistvast suhtumisest ja paindlikest töövormidest. Leitakse, et tööandja võiks pakkuda lastehoiu võimalust või vähemalt võimalust lubada laps tööle kaasa võtta. Samuti märgiti ära kaugtöö võimalus ning ühisüritusi koos perega. Töötajate jaoks on oluline, leida tasakaal muutunud olukorras jagades end mitme rolli vahel.

Antud uuring seadis piirangud lähtuvalt küsitluse ülesehitusest, st vastata paluti üksnes inimestel, kes on viibinud lapsehoolduspuhkusel. Töö autori ettepanek on uurida lapsehoolduspuhkuse tõttu tehtava karjäärikatkestuse mõju karjääriedule võttes võrdlusesse ka ilma karjääripausita töötajad. Et tulemused oleksid võrreldavad soovitab töö autor teha uuringuid kindlatel ametikohtadel, mis annaks relevantset väärtust juurde.

SUMMARY

THE IMPACT OF CAREER INTERRUPTION DUE TO PARENTAL LEAVE ON CAREER SUCCESS

Triinu Vapper

The master thesis “The impact of career interruption due to parental leave on career success“ investigated whether parental leave as a career break has an effect on the employees’ career success, how a career break affects the employee’s movement across positions, how is the number of children related to work-life balance and how does the employer support the employee after parental leave. The study compared respondents based on the number of children, as they formed comparable groups.

To achieve the aim of the master thesis, the author gave a theoretical overview about career development, career breaks, work-life balance and family policy in Estonia. A survey, with the target group of people who were on a parental leave and have returned to work (total of 276 participants, from whom 264 was considered in the analyze) was conducted.

The results of the survey showed that career breaks due to parental leave usually do not lead to career success. The longer the career break, the less likely it is to move to a higher position after the parental leave. Being on a career break influences the professional movement in a negative way. Among the respondents, 76% of the respondents had remained in the same or an equivalent position (including starting as an entrepreneur) after the first career break, 72% of the respondents after the second career break and 66% after the third career break. Majority of the 264 responders valued their salary as satisfactory when compared with the income of their colleagues and more than half of the respondents rated their salary equal to that of their colleagues in the same position.

Respondents feel that finding a balance in their work-life is difficult. Although role expectations

are high in both areas, choices need to be made between work and private life and a satisfactory balance has to be established. Respondents find it difficult to contribute equally to both roles. Family-related responsibilities come into play for as many as 4/5 of the respondents, which means that children lead to situations that also must be dealt with during the day, and not all responsibilities can be planned outside of working hours. 44% of the respondents feel “squeezed” after the working day, which shows that the work causes a certain state of stress and the respondents try to do their best to achieve the goals during working hours. When assessing the work-life balance by groups of respondents based on the number of children, there is no statistical significance between the groups. Respondents with a shorter career break feel that they are better able to balance work and private life and rate their careers as more successful.

After parental leave, the employees' needs regarding work may have changed, and employers are expected to offer opportunities to better reconcile work and family life. 66% of the respondents confirmed that the employer allows them to work in a place suitable for them (home office). Almost half of the respondents consider that the employer takes their wishes into account when drawing up the work schedule and 1/3 of the respondents have been given the opportunity to work part-time or choose suitable working hours.

When employees return to work, they feel not being understood by the employer and a lack of flexible forms of work. The responders find that the employer could provide childcare facilities or at least the opportunity to allow the child to be taken to work. The possibility of teleworking and joint events with the family were also noted. It is important for employees to find a balance in a changed situation by dividing themselves between several roles.

This study was limited to people that had been on a parental leave. The author of the thesis proposes to study the impact of career breaks due to parental leave on career success by comparing employees without career breaks. For the results to be comparable, the author recommends conducting research in specific positions, which would add relevant value.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Arun, S. A., Arun, T. G., Borooah, V. K. (2004) The effect on career breaks on the working lives of women. *Feminist Economics*, 10 (1), 65-84.
- Bagdadli, S., Gianecchini, M. (2019) Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. *Human Resource Management Review*, 29, 353–370.
- Bian, X., Wang, J. (2019). Women’s career interruptions: an integrative review. *European Journal of Training and Development*, 43 (9), 801-820.
- Biin, H., Karu, M., Masso, M., Veldre, V. (2013) Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs, Poliituurigute Keskus PRAXIS. Kättesaadav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2013-Vanemapuhkuste-sustem.pdf>.
- Eesti Vabariigi töölepingu seadus. RT I, 11.12.2021, 2 Kättesaadav: [Töölepingu seadus– Riigi Teataja](#).
- Evertsson, M., Duvander, A-Z. (2011) Parental Leave—Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women’s Labour Market Opportunities? *European Sociological Review*, 27 (4), 435-450.
- Evertsson, M., Grunow, D., Aisenbrey, S. (2016) Work interruptions and young women’s career prospects in Germany, Sweden and the US. *Work, employment and society*, 30 (2), 291-308.
- Feeney, M. K., Stritch, J. M. (2019) Family-friendly policies, gender, and work–life balance in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*. 39 (3), 422-448.
- Giraud, L., Bernard, A., Trinchera, L. (2017) Early career values and individual factors of objective career success. The case of the French business graduates. *Career Development International*, 24 (4), 350-382.
- Greenhaus, J. H., Kossek, E. E. (2014) The contemporary career: a work-home perspective. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1, 361-388.
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., Lord, R. G. (2019) Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*. 110, 390-402.

- Gupta, N. D., Smith, N. (2002). Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark. *Economica*, 69, 609-629.
- Heslin, P. A. (2005) Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), 113-136.
- Hirsch, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., Spurk, D. (2018) Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*. 26 (2), 338-358.
- Hirschi, A., Shockley, K. M., Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: an action regulation model. *Academy of Management Review*, 44 (1), 150-171.
- Heras, M. L., Bosch, M. J., Raes, A. M. L. (2015) Sequential mediation among family friendly culture and outcomes. *Journal of Business Research*. 68, 2366-2373.
- Heras, M. L., Rofcanin, Y., Escibano, P. I., Kim, S., Mayer, M. C. J. (2020) Family-supportive organisational culture, work-family balance satisfaction and government effectiveness: Evidence from four countries. *Human Resource Management Journal*, 31, 454-475.
- Kaushiva, P., Joshi, C. (2020). Women's re-entry after a career break: Efficacy of support programs. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39 (8), 849-864.
- Knežević, I., Gregov, L., Šimunić, A. (2016) Salience and conflict of work and family roles among employed men and women. *Arh Hig Rada Toksikol*, 67, 152-163.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A. (2012) Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2 (2), 152-171.
- Kossek, E. E. (2016) Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45, 258-270.
- Ladge, J. J., Little L. M. (2019) When expectations become reality: work-family image management and identity adaptation. *Academy of Management Review*, 44 (1), 126-149.
- Luk, D. M., Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 489-508.
- Ng, T. H.W., Feldman, D. C. (2014) Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169-179.

- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., Johnson, R. E. (2019) Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review*, 44 (1), 54-71.
- Pronzato, C. D. (2009). Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe? *Rev Econ Household*, 7, 341–360.
- Rahim, F. (2014). Work-family attitudes and career interruptions due to childbirth. *Rev Econ Household*, 12, 177-205.
- Shankar, T., Bhatnagar, J. (2010). Work Life Balance, Employee Engagement, Emotional Consonance/Dissonance & Turnover Intention. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46 (1), 74-87.
- Spurk, D., Hirschi, A., Dries, N. (2019) Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*. 45 (1), 35-69.
- Sotsiaalministeerium (2013). Targad vanemad, toredad lapsed, tugev ühiskond. Laste ja perede arengukava 2012-2020. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/lpa_2012-2020_taiendatud_2013.pdf.
- Sotsiaalministeerium (2021). Vanemahüvitis. Kättesaadav: [Vanemahüvitis | Sotsiaalministeerium \(sm.ee\)](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Vanemahuvitis/Vanemahuvitis_2021.pdf).
- Sotsiaalministeerium (2019). Vanemapuhkuste ja hüvitiste süsteemi täiustamine. Kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/vanemapuhkuste-ja-huvitiste-susteemi-taiustamine>.
- Valcour, M., Ladge, J. J. (2008) Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*. 73, 300–309.
- Vargas-Prada, S., Garcia, A. M., Ronda, E., Estarlich, M., Ballester, F., Benavides, F. G. (2018). Influence of paid maternity leave on return to work after childbirth. *La Medicina del Lavoro Work, Environment and health*. 109 (4), 243-252.
- Volmer, J., Spurk, D. (2011) Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. 43, 207-218. Kättesaadav: <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3>.

- Vos, A. D., Hauw, S. D., Van, B. I.J.M., Heijden, V. (2011) Competency development and career success. The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438-447.
- Õunapuu, L. (2014) Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes.
- Wiß, T. (2017) Paths towards Family-friendly Working Time Arrangements: Comparing Workplaces in Different Countries and Industrie. *Social Policy & Administration*. 51 (7), 1406-1430.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., Zhou, W. (2016) Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*. 94, 70-78.

LISAD

Lisa 1. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina, Triinu Vapper,

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Lapsehoolduspuhkusest tuleneva karjäärikatkestuse mõju karjääriedule“,

mille juhendaja on Velli Parts,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

03.01.2022

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.