

PERHEYSTÄVÄLLISEN TYÖPAIKAN PERIAATTEET

1. Perheystävällisyyden perustana ovat laki, työehtosopimukset ja työpaikan omat ohjeistukset

Perheystävällisellä työpaikalla noudatetaan lakia ja toimialakohtaisia työehtosopimuksia. Työpaikat voivat laatia myös omia ohjeita ja suosituksia.

- Ohjeet kannattaa aina laatia kirjallisina. Niissä kerrotaan työpaikan käytännöistä, linjauksista ja toimintamalleista eri tilanteissa. Ohjeissa otetaan huomioon työpaikan erityispiirteet sekä työtehtävien ja toimialan ehdot.
- Työpaikkakohtaiset ohjeet helpottavat toimintaa erilaisissa toistuvissa ja yllättävissäkin tilanteissa. Ohjeet voivat sisältää lain tai työehtosopimuksen määritelmiä tarkempia tai parempia ehtoja ja joustoja henkilöstölle.
- Ohjeissa voi olla mainintoja esimerkiksi perhevapaisiin liittyvistä järjestelyistä, lomien jakamisen käytännöistä, poissaolojen pituudesta ja palkallisuudesta ja vastuuhenkilöistä.
- Perheen ja työn yhteensovittamisen ohjeet selkeyttävät johdon ja esihenkilöiden työtä sekä tukevat työntekijöiden mahdollisuuksia toimia tasapainoisesti eri tilanteissa. Ohjeiden avulla monenlaisiin tilanteisiin voidaan varautua ennalta.

2. Samassa tilanteessa olevien tasapuolinen kohtelu

Perheystävällisellä työpaikalla johto, esihenkilöt ja henkilöstöhallinto toimivat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Tasapuolisuus tarkoittaa tässä sitä, että samassa tilanteessa olevia työntekijöitä kohdellaan mahdollisimman yhdenmukaisesti ja sovittujen ohjeiden mukaisesti.

- Kaikille ei aina voida tarjota samanlaisia ratkaisuja, käytäntöjä tai joustoja, mutta kaikille samassa tilanteessa oleville pitäisi tarjota samat mahdollisuudet ja joustot.
- Työpaikan eri yksiköillä, tiimeillä, henkilöstöryhmillä tai eri työtehtävissä toimivilla voi olla erilaisia käytäntöjä ja ohjeistuksia, jotka johtuvat nimenomaan yksikköjen tai toimenkuvien erilaisuudesta.
- Poikkeavat käytännöt perustellaan selkeästi ja avoimesti. Poikkeavat käytännöt tulisi mieluiten kirjata kaikille julkisiin ohjeistuksiin, jotta niiden noudattamisesta ei synny ristiriitoja tai epäselvyyttä.
- Perheystävälliset käytännöt ottavat huomioon eri-ikäiset ja työuran eri vaiheissa olevat työntekijät.

3. Tilanteiden ennakointi ja perheystävällisyydestä tiedottaminen

Yllättäviin, perheeseen ja työhön liittyviin tilanteisiin pitää varautua työpaikalla.

- Ennakoiva suunnittelu auttaa ratkaisemaan eteen tulevia tilanteita sujuvasti niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Samalla ennakointi ja varautuminen ehkäisevät tilanteista mahdollisesti aiheutuvia ongelmia, joita lisäävät epäselvä vastuunjako, esihenkilön puutteellinen tietotaito, ristiriitaiset ohjeet ja toimintatavat, työpaikalla vallitseva kielteinen ilmapiiri tai negatiiviset huhut ja käytäväpuheet.
- Työpaikan perheystävällisiä toimintatapoja koskeva ohjeistus pitäisi olla tarvittaessa kaikkien saatavilla ja ohjeista kannattaa tiedottaa aktiivisesti.

4. Tapauskohtaiset joustomahdollisuudet

Tilanteet töissä ja perhe-elämässä voivat olla hyvin yksilöllisiä. Tarvittaessa työntekijän kanssa voidaan sopia poikkeusjärjestelyistä, jotka noudattavat yleisiä pelisääntöjä, mutta ovat samalla yksilöllisesti räätälöityjä.

- Erilaiset yksilölliset ratkaisut pitää perustella, jotta niihin siirtymisestä ja niiden noudattamisesta ei synny työyhteisössä huhuja tai epäselvyyttä.
- Joustojen mahdollisuus riippuu toisinaan työtehtävän tai toimenkuvan reunaehdoista tai työyksikön, tiimin tai koko organisaation toimintaympäristöstä.
- Yksilöllisesti räätälöidyt järjestelyt palvelevat sekä työnantajaa että työntekijää parhaalla mahdollisella tavalla.

5. Elämänkaaren eri vaiheiden huomioon ottaminen ja työpaikan käytäntöjen kehittäminen

Perheystävällinen työnantaja ottaa ohjeissaan ja toimintamalleissaan huomioon koko henkilöstön ja eri ikäisten työntekijöiden tarpeet sekä elämänkaaren eri vaiheet.

- Työaikaan, työvuoroihin, vapaa- ja lomajärjestelyihin sekä muuhun henkilöstöpolitiikkaan liittyvissä ohjeissa otetaan huomioon erilaisten elämäntilanteiden vaatimukset.
- Perheystävällinen työnantaja seuraa periaatteiden toteutumista käytännössä ja kehittää tarvittaessa uusia toimintamalleja.
- Työnantaja kannustaa henkilöstöä kertomaan ehdotuksia ja toiveita, joiden avulla kehitetään työn ja muun elämän toimivuutta tai parannetaan jo olemassa olevia käytäntöjä sekä niistä tiedottamista.

6. Jokaisella työpaikalla voidaan tehdä perheystävällisiä tekoja ja tukea perheystävällistä asennetta

Perheystävälliset käytännöt ovat sekä tekoja että asenteita.

- Jotkut perheystävälliset käytännöt ovat jokapäiväisiä, kuten mahdollisuus joustaa työajassa tai työnteon paikassa sovittujen pelisääntöjen mukaisesti.
- Joskus perheystävälliset teot voivat olla pieniä, esimerkiksi viikkopalaverin aloitus- ja lopetusajan järjestäminen kaikille osallistujille sopivaksi.
- Jotkut toimintatavat liittyvät erityisiin ja yksilökohtaisiin tilanteisiin, esimerkiksi kun työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään yhteydenpidosta pitkän perhevapaan aikana.
- Toisinaan käytäntöjä sovelletaan vain tietyssä tilanteessa, esimerkiksi perhettä kohdanneen kriisin aikana.
- Perheystävällisyyttä kehitetään arjen pienillä uudistuksilla ja myös laajoilla linjauksilla, jotka koskevat koko yrityksen tai organisaation rakennetta, toimintaa tai muutoksia.
- Kehittämistyö vaatii aikaa ja tahtoa muutoksiin sekä tietoa erilaisista keinoista.
- Joskus yllättävän pienistäkin teoista hyötyvät kaikki: sekä yksittäinen työntekijä, hänen perheensä että työnantaja.

7. Perheystävällisyyden hyödyt työnantajalle ja työntekijälle

Toimivat työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt auttavat yritystä tai organisaatiota työnantajana huolehtimaan työpaikan ydintehtävistä, työnteon jatkuvuudesta ja henkilöstön hyvinvoinnista.

- Hyvät käytännöt estävät työyhteisöä ylikuormittumasta poissaolotilanteissa, esimerkiksi työntekijän lapsen tai puolison sairastuessa tai työntekijän perhevapaan aikana.
- Johdonmukainen esihenkilötyö ja hyvä henkilöstöpolitiikka vaikuttavat myönteisesti työntekijöiden terveyteen ja työmotivaatioon, työn tuottavuuteen, työntekijöiden sitoutumiseen sekä perhe-elämään ja parisuhteeseen.
- Yhteiset pelisäännöt helpottavat lähijohdon, henkilöstöhallinnon ja työntekijöiden yhteistyötä.
- Perheystävälliset käytännöt vahvistavat työnantajan mainetta ja tukevat myönteistä mielikuvaa työpaikasta.
- Työnantajan asenteet ja teot viestivät joustavuudesta, välittämisestä ja inhimillisyydestä.
- Toimivat perheystävälliset käytännöt ovat työnantajalle myös rekrytointietu.