

# Omaishoito- ja perheystävällisyyden edistäminen työpaikoilla -erityislusten vanhemmat osaamisresurssina

Päivi Lohi-Aalto

23.5. ja 1.6.2023



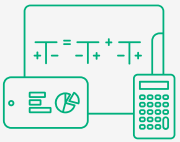
OULU BUSINESSOULU



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014-2020



# Kouluttajan taustayhteisö on Greenstep Oy Asiantuntijapalvelumme



Kirjanpito  
& Palkanlaskenta



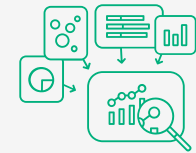
CFO  
-palvelut



Rahoitus &  
Yritysjärjestelyt



Laki-  
& Veropalvelut



Analytiikka  
& BI



HR  
-palvelut



L&D  
-palvelut



Vastuullisuus  
-palvelut



Järjestelmät

# Osaaminen on kilpailukykyä

Greenstep Academy tuottaa koulutus, kehittämis- ja valmennusohjelmia, joiden avulla Greenstepin henkilöstö kehittää jatkuvasti osaamistaan.

Tarjoamme myös yksilöllisiä L&D-palveluja asiakkaidemme tarpeisiin.

Vuonna 2022

- 375 koulutustilaisuutta
- Yli 3000 koulutuspäivää Greenstepin työntekijöille
- 5000+ osallistujaa



Koulutuksen tavoitteet, sisältö ja taustaa

# Tervetuloa!



# Tämän koulutus on osa kehittämishanketta *”Uusia polkuja työhön ja elämään”*

Hankkeen toteuttaja: Oulun seudun omaishoitajat ry

Rahoittajat: Euroopan sosiaalirahasto (ESR), Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, Oulun kaupunki ja Oulun seudun omaishoitajat ry

Hankkeessa on tuotettu tietoa erityislasten vanhempien tilanteesta ja tarpeista yhteiskunnassa sekä työelämässä

# Koulutuksen tavoitteet

- Selventää erityislasten vanhempien haasteita ja miten ne vaikuttavat heidän mahdollisuuksiin työskennellä omaishoidon ohessa
- Tuoda esille, millainen osaamisresurssi meillä erityislasten vanhemmissa on
- Tarkastella, millaisilla järjestelyillä erityislasten vanhemmat voisivat tuoda oman osaamisensa elinkeinoelämän käyttöön
- Tarkastella, mitä yritykset ja organisaatiot hyötyvät siitä, että ne luovat työpaikalle käytäntöjä, joiden avulla omaishoitajina toimivat voivat työskennellä ja antaa oman panoksensa työelämässä
- Tarjota työväline omaishoito- ja perheystävällisten pelisääntöjen luomiseksi työpaikoille

# Sisältö

1. Erityislapsiperheen arki
2. Erityislasten vanhempien kokemuksia työelämästä
3. Erityislasten vanhemmat osaamisresurssina
4. Työnteon mahdollistaminen
5. Mitä työpaikat hyötyvät omaishoito- ja perheystävällisistä toimintatavoista?
6. Omaishoito- ja perheystävällisyyden edistämisen pelisäännöt työpaikoilla – työvälineen sisällön esittely

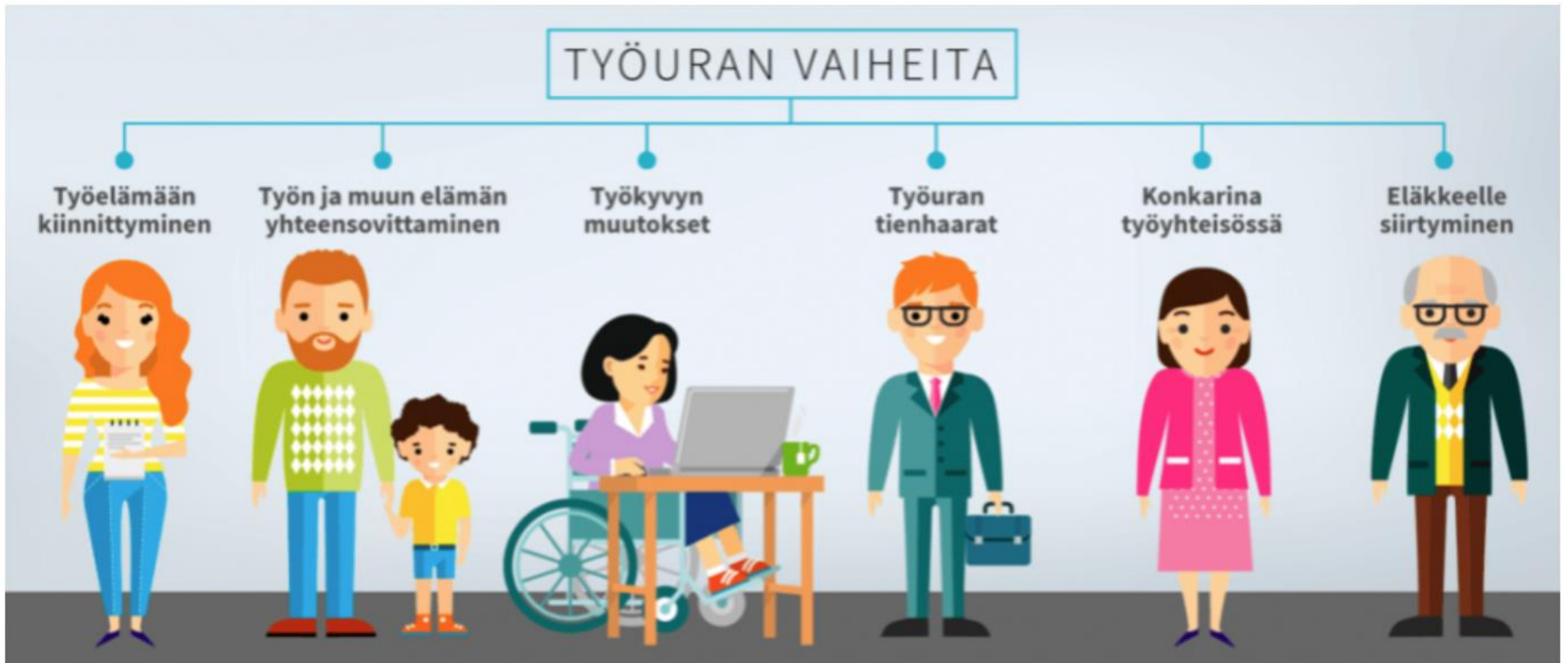
# Koulutuksen sisällön tuottamisessa käytetyt pääasialliset lähteet

- Oulun seudun omaishoitajat ry. 2021. Erityislusten vanhemprien kokemuksiä erityislapsen vanhemmuuden, arjen ja työelämän yhteensovittamisesta. [Erityislusten vanhemprien työllisyysraportti](#)
- Oulun seudun omaishoitajat ry. 2022. Erityislusten vanhemprien työssäkäynnin mahdollistavien palveluiden kustannusvaikutukset. [Raportti erityislapsen omaishoidon taloudellisista vaikutuksista](#)
- Omaishoitajaliitto. 2022. Työ- ja omaishoito –tietopankki. <https://omaishoitajat.fi/wp-content/uploads/2022/12/Tietopankki-Tyo-ja-omaishoito-011222.pdf>
- Työterveyslaitos. Oppimateriaali perheystävälliseksi työpaikaksi. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/perheystavalliseksi-tyopaikaksi>



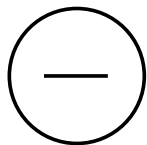
# Työelämän joustot tarpeen jossain elämänvaiheessa – useimmille meistä

(Työterveyslaitos, <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/perheystavalliseksi-tyopaikaksi>)



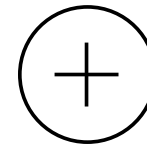
# Työ- ja perhe-elämän ristiriita ja voimavarat on tunnistettu

(Työterveyslaitos, <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/perheystavalliseksi-tyopaikaksi>)



Kokemus siitä, että työ ja muu elämä ovat ristiriidassa keskenään

- Aika ja energia eivät riitä tai eri elämäalueet ovat muuten ristiriidassa keskenään
- Kokemus siitä, että työpaikalta, esihenkilöltä tai työtovereilta saa vain vähän ymmärrystä ja tukea perhe-elämän asioihin
- Ristiriita aiheuttaa stressiä, työuupumusta ja poissaoloja, tyytymättömyyttä työhön ja parisuhteeseen, sitoutumattomuutta työhön ja työpaikan vaihtoaikomuksia sekä vähäisempää panostusta työhön



Työ ja muu elämä ovat toistensa voimavaroja ja rikastavat toisiaan

- Tasapainon kokemus ja tunne siitä, että työ- ja perhe-elämä tukevat toisiaan
- Työpäivän jälkeen koet oppineesi uusia taitoja ja päivän aikana olet saanut myönteisiä tunnekokemuksia - menet kotiin hyväntuulisena ja tyytyväisenä
- Tyytyväisyys heijastuu elämäalueelta toiselle ja ihminen voi hyvin
- Hyvälaatuinen työ (vaikutusmahdollisuudet, sopivasti haasteita) lisää hyvinvointia myös perhe-elämään

# Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

(Yhdenvertaisuuslaki 2017, 7 §)

- *Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.*
- *Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.*
- *Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.*

*Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä*

Lähde: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

# 1. Erityislapsi- perheen arki

# Erityislapsiperhe ja omaishoitaja?

*"Erityislapsiperheellä tarkoitettiin kyselyssä perhettä, jossa on yksi tai useampi erityistä tukea tai hoivaa tarvitseva 0-18 -vuotias lapsi tai nuori. Lapsella voi olla esimerkiksi vamma, pitkäaikaissairaus tai jokin muu tuen tarvetta aiheuttava tekijä."*

(Oulun seudun omaishoitajat ry:n selvityksiset 2021 ja 2022)

## Omaishoitaja

*"... on henkilö, joka pitää huolta perheenjäsenestään tai muusta läheisestään, joka sairaudesta, vammaisuudesta tai muusta erityisestä hoivan tarpeesta johtuen ei selviydy arjestaan omatoimimaisesti."*

(Omaishoitajaliitto 2022, tietopankki)

# Erityislapsiperheen arki (Oulun seudun omaishoitajat ry 2022, 7)

- Arkeen saattaa sisältyä lääkärikäyntejä, terapioita ja neuvotteluja koulussa tai päiväkodissa. Ovat usein keskellä päivää ja vaativat järjestelyjä
- Kaikilla työpaikoilla ei ole mahdollista saada kesken päivän vapaata
- Jos tekee kokoaikaista työtä, menetetty työaika on korvattava toisena päivänä
- Jo pelkästään perhearjen pyörittäminen on henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa, eikä ylipitkiin päiviin ole voimavaroja
- Talouden haasteet

- Liiallinen kuormitus saattaa aiheuttaa vanhemmalle erilaisia terveyshaasteita kuten mm. masennusta
- Tästä saattaa seurata pitkä ajanjakso, jolloin vanhempi joutuu olemaan kokonaan työelämän ulkopuolella
- Kuitenkin työelämä parhaimmillaan voisi tukea perhearkea
- Uhkana ylivelkaantuminen

# Erityislasten vanhemman arki on kuormittavaa

(Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 8)

*“Vaatii paljon ajallista järjestelyä pystyäkseen osallistumaan kuntoutukseen. Lisäksi hakemusten tekeminen ja perään kyseleminen vie aikaa. Lasten oikeuksia pitää itse selvittää ja niiden puolesta taistella, mikään ei tule ilmaiseksi.”*

*“Voimavarat ovat vähissä, ei jaksaa tehdä kokopäivätyötä. Työajat täytyy olla sellaiset, että esim. aamulla on kotona ja voi olla laittamassa lasta kouluun.”*

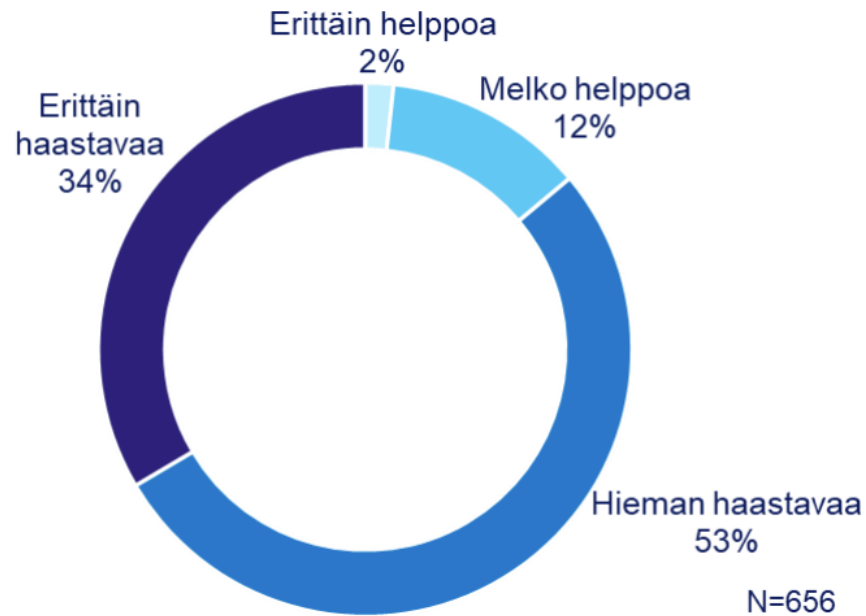
# 2. Erityislasten vanhemprien kokemuksia työelämästä



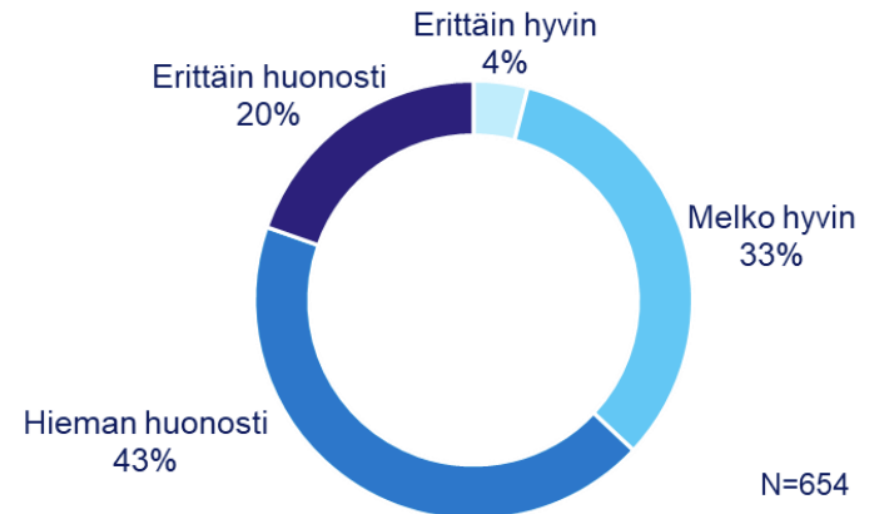
# Vanhempien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta

(Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 6)

Millaisena koet työn ja perheen yhteensovittamisen?



Kuinka hyvin oma jaksamisesi riittää työn ja perheen yhteensovittamiseen?



# Miksi kokoaikainen työ on mahdotonta monelle erityislapsiperheen vanhemmalle?

(Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 7)

## Vanhemman työ estää

- Työpaikalla ei ole joustoa työajoissa - lapsen hoidolliset käynnit päiväsaikaan mahdottomia
- Työ on liian kuormittavaa - jaksaminen ei riitä
- Joutuu tekemään 80 prosentista työaikaan sadan prosentin työtehtävillä - ylitöitä kertyy
- Vuorotyö mahdotonta - ei vuoropäiväkotia tai iltahoitopaikkaa

## Lapsen toimintakyvyn haasteet estävät

- Lapsi ei jaksaa olla hoidossa tai käydä koulua kokoaikaisesti
- Lapsi tarvitsee päivittäisiä hoidollisia ja kuntouttavia käyntejä

## Yhteiskunnan palvelut ovat riittämättömät

- Lapsi ei pärjää koulupäivien ulkopuolella itsenäisesti - aamu- ja iltapäiväkerhoja ei ole tarjolla
- Henkilökohtaisia avustajia ei ole saatavissa tai avustajalle sijaista tarvittaessa

# Lyhennetty työaika mahdollisen mahdotonta (Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 8)

*“Tämänhetkinen työnantajani on myöntänyt minulle mahdollisuuden tehdä lyhennettyä työaikaa. Käytännössä kuitenkin työtehtäviäni ei ole vähennetty. -- Nyt tehtyäni jo melko pitkän ajan lyhennettyä työaikaa työmäärä alkaa olla sellainen, että ehdin tekemään sen 80% ajassa (eli olen tehnyt koko ajan ylitöitä). Tässä ajassa kuormitukseni on kuitenkin noussut sen verran, että harkitsen työpaikan vaihtamista.”*

# Henkinen jaksaminen on tiukoilla

(Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 12)

*“Lukemattomia kertoja - päiviä ja viikkoja, milloin on ensin ollut päivän lapsen kanssa sairaalassa ja illalla tehnyt päälle työpäivän läppärillä kotona. Henkinen jaksaminen on ollut todella tiukoilla, joustoa tai ymmärrystä ei työnantajilta pahemmin herunut.”*



## Riittämättömyyden tunteet työelämässä ja uupumus (Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 12)

*“Ihan järkyttävä tuska koko ajan  
poissaoloista ja jatkuvasta  
järjestelystä työvuorojen suhteen. En  
varmasti ole kovin suosittu  
työnantajan silmissä, enkä ihmettele.  
Hävettää ja itkettää jatkuvasti.  
Uupumus on suurta.”*



# Työuran katkeamisia – osaaminen jää hyödyntämättä

(Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 15)

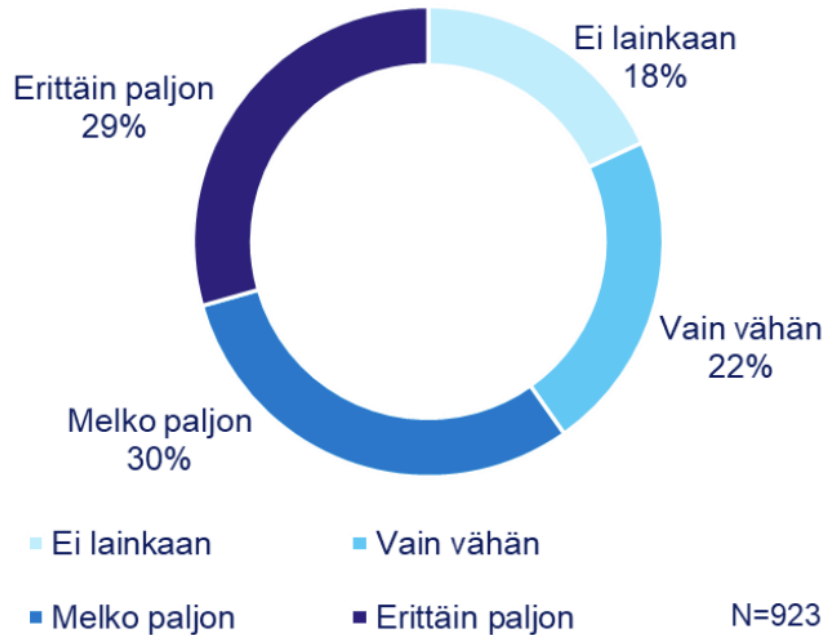
*“En ole pystynyt työllistymään lainkaan koulutustani vastaavaan työhön - vanhemmuus on käytännössä katkaissut työurani. Minulla on kaksi korkeakoulutasoista tutkintoa, mutta teen määrä- /osa-aikaisena töitä tehtävissä, joihin riittäisi ammattitutkinto. Lapsen tarpeiden vuoksi en pysty ottamaan vastaan esimerkiksi toisessa kaupungissa olevaa työtä, mikä kaventaa työllistymismahdollisuuksia.”*



# Erityislasten vanhempien työllistyminen

(Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 6)

Onko erityislapsen vanhemmuus vaikuttanut työllisyyteesi?



*”Kun heiltä kysyttiin, millä tavalla erityislapsen vanhemmuus vaikuttaa tai on vaikuttanut työllisyyteen, työelämässä olevista 720 vastaajasta 42,8 % kertoi avoimissa vastauksissa, että kokoaikainen työ on erityislapsen vanhemmuuden vuoksi mahdotonta tai lähes mahdotonta.”*

# Rekrytoinnissa erityislasten vanhemmuutta ei nähdä valttikorttina (Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 9)

*”Uuden työn saaminen on kauhean vaikeaa. Ehkä ihmetellään, miten olen ollut kauan pois työelämästä. Vaikka haastattelu menisi hyvin, menetän mahdollisuudet viimeistään kun kysyn, olisiko työtä mahdollista tehdä lyhennetyllä työviikolla. Usein ei ole, haluavat 100% työntekijän. Jos perustelen lisää ja mainitsen erityislapsesta, taidan saada vain lisää miinusmerkkejä ansiolistaani ja työnantaja näkee minut vähän väliä poissaolevaksi, ajattelee minulle lukuisia henk.koht. menoja työpäiviin ja ehkä uupumustakin...”*



# 3. Erityislusten vanhemmat osaamisre- surssina

# Kyselyyn vastanneiden koulutustaso

(Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 5)

## Vastaajista

- 47,9 % ilmoitti koulutusasteekseen korkeakoulun,
- 37,4 % ammattikoulun,
- 10,1 % lukion/ ylioppilastutkinnon ja
- 4,6 % peruskoulun.



# Millainen osaamisresurssi meillä jää käyttämättä työelämässä?

- Ammatillinen osaaminen ja kokemus, jonka vanhempi on kerryttänyt opinnoissa ja työelämässä – ammattilaisten kyvyt ja osaaminen jäävät piiloon ja ammattitaidon ylläpito vaikeutuu
- Organisoitukyky – arjen toiminnot pitää saada rullaamaan, prosessien sujuvoittamisen taitoa tarvitaan myös työelämässä
- Ymmärtää erilaisuutta ja pystyy lisäämään muiden ymmärrystä erilaisuuden voimasta yhteiskunnassa ja työelämässä
- Auttajan identiteetti on vahvuus työelämässä – osaa asettua toisen ihmisen asemaan
- Osaamista hoidollisesta työstä – sitä voisi hyödyntää sosiaali- ja terveysalalla
- Oppimisen edistämisen taidot - kun tuntee erityislapsen tarpeet oppimisessa, osaa auttaa ketä tahansa oppimaan
  - Esimerkiksi opettajan tai lastentarhan opettajan tehtävissä on omakohtainen kokemus erityislapsen tarpeiden ymmärtämisestä opetustyössä
  - Oppimisen edistämisen osaamista tarvitsevat esihenkilöt, perehdyttäjät ja kehittäjät kaikilla työpaikoilla

# Taloudellinen menetys vanhemman poisjäännistä työelämästä

(Oulun seudun omaishoitajat ry 2022, 21)

- Perheet menettävät ansiotuloja
- Yhteiskunta menettää verokertymää ja joutuu maksamaan sosiaalitukea
- Työpaikat menettävät osaavaa työvoimaa ja joutuvat rekrytoimaan tilalle osaajan

Esimerkkinä hoitoalalla työskentelevä yksinhuoltaja, joka joutuu jäämään viideksi vuodeksi pois työelämästä

- Ansiomenetys on noin 116.000 € . Selvitäkseen hän joutuu hakemaan yhteiskunnan tukea
- Yhteiskunta maksaa toimeentulotukea ja asumistukea sekä menettää verokertymän hänen palkkatuloistaan, yhteensä 94 000 €
- Työpaikoille tulee rekrytointikuluja ja perehdytyksen kuluja tilalle palkattavasta henkilöstä
  - Uuden ihmisen rekrytointikulut ovat reilut 5000 euroa/henkilö (Eila Kaisla, Internet sivut)
  - Jos teet virherekrytoinnin, sen kustannukset perehdytyksineen ovat Yhdysvaltojen US Department of Labourin arvion mukaan n. 30 % uuden työntekijän ensimmäisen vuoden palkoista

# 4. Työnteon mahdollis- taminen

# Pieni kysely perhemyönteisyydestä – saat kohta kyselyn eteesi

Millaista on oman työpaikkasi perhemyönteisyys?

1. Meillä on selkeät käytännöt perhemyönteisyyden edistämiseksi ja niiden mukaan toimitaan, ne tunnetaan hyvin
2. Meillä on kyllä jotkut sovitut käytännöt, mutta niitä ei noudateta eikä niitä ei tunneta
3. Meillä ei ole mitään sovittuja käytäntöjä, mutta toiminta on perhemyönteistä
4. Ei ole mitään sovittuja käytäntöjä, eikä olla kovin perhemyönteisiä
5. En yhtään tiedä

# Perhemyönteisten käytäntöjen kirjaaminen ja seuranta työpaikoilla

(Työterveyslaitos, <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/perheystavalliseksi-tyopaikaksi>)

- Useimmin käytäntöjä kirjattiin työterveyshuollon suunnitelmaan – yli puolella vastaajien työpaikoista toimittiin näin
- Seuraavaksi eniten kirjauksia oli tehty tasa-arvosuunnitelmaan ja työsuojelun toimintaohjelmaan (n. 40 % työpaikoista) sekä työhyvinvointisuunnitelmaan/ikäohjelmaan ja henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaan (30-35 %)
- Etätyöohje oli käytössä neljäsosan työpaikoissa
- Strategiasta, arvoista tai johtosäännöstä aiheeseen liittyviä kirjauksia löytyi vain reilun viidenneksen työpaikoilta

(Huom.! Nämä luvut ovat vuodelta 2015)

# Kenelle perhemyönteisyyden edistäminen työpaikoilla kuuluu?

(Työterveyslaitos, <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/perheystavalliseksi-tyopaikaksi>)





# Työelämän joustoja tukevaa lainsäädäntöä

(Omaishoitajaliitto 2022: <https://omaishoitajat.fi/wp-content/uploads/2022/11/Tyoelaman-joustoja-1.pdf> )

Liukuva työaika

Työaikalaki 3 luku 13 §

Lyhennetty työaika

Työaikalaki 3 luku 15 §

Omaishoitovapaa

Työsopimuslaki,  
perhevapaat 7 b §

Osittainen hoitovapaa

Työsopimuslaki 4 luku, 4  
ja 5 §)

Poissaolo pakottavasta  
perhesyystä

Työsopimuslaki 7§

Tilapäinen hoitovapaa

(Työsopimuslaki 4:6 §,  
TES)

Työstä poissaolo  
pidemmäksi ajaksi  
perheenjäsenen tai  
muun läheisen  
hoitamiseksi

Työsopimuslaki,  
perhevapaat 7 a §

Säästövapaa

Vuosilomalaki 5 luku 27 §

Ylityövapaa

Työaikalaki 23 §

Työaikapankki/TES

Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaalaki  
1305/2002

# Mikä on auttanut erityislasten vanhempia pysymään työelämässä? (Oulun seudun omaishoitajat ry 2021, 10)

- Työpaikka, jossa on ymmärretty perhearkea
- Työtä on pystytty järjestelemään tarpeen tullen
- Lyhennetty työaika on ollut mahdollista – myös työmäärä on sen mukainen
- On ollut mahdollisuus tehdä etätyötä

*”Olen joutunut irtisanoutumaan kahdesta vakityöpaikasta lasten hoidollisuuden vuoksi. Olen päättänyt tekemään yötyötä, että pystyn huolehtimaan lasten terapiakuljetukset ja keskeytyneet koulupäivät”*

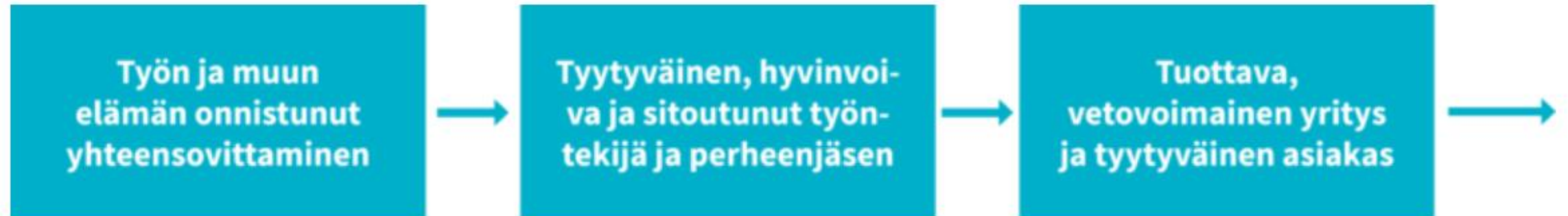
# Miten perhemyönteisyyden toteutumista voidaan edistää työpaikoilla?

- Tiedämme työpaikoilla lainsäädännön antamat mahdollisuudet omaishoitajana toimivan tukemiseksi
- Lisäämme työpaikoilla ymmärrystä erilaisissa elämäntilanteissa olevien työntekijöiden arjen haasteista
- Luodaan työpaikalle toimintaperiaatteet, joiden mukaan toimitaan silloin, kun työntekijää kohtaa tilanne, jossa perheenjäsen tarvitsee erityistä hoivaa ja tukea.

5. Mitä työpaikat hyötyvät omaishoito- ja perheystävällisistä toimintatavoista?

# Perheystävällisen työpaikan käytänteet tuottavat hyvää

(Työterveyslaitos, <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/perheystavalliseksi-tyopaikaksi>)



# Psykologinen turvallisuus ja työhyvinvointi

(Työn tuuli -aikakausikirja 1/2021

[https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli\\_012021\\_a4\\_20210602\\_.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012021_a4_20210602_.pdf))

Mitä psykologinen turvallisuus tarkoittaa?

- Ryhmän jäsenten välinen uskomus siitä, että ryhmässä uskalletaan ottaa riskejä ja olla oma itsensä
- Työpaikalla uskalletaan käydä keskustelua ja tuoda esiin omat mielipiteet ja ideat
- Työyhteisössä voidaan epäonnistua ja tuoda virheet esille ilman, että pelkää joutuvansa naurunalaiseksi tai syrjityksi
- Työpaikalla kunnioitetaan erilaisuutta - ihmisten erilaisia taustoja, ominaisuuksia ja osaamista

Mitä psykologisesta turvallisuudesta seuraa?

- Uskallet ottaa esille oman elämäntilanteesi haasteet ilman, että koet riittämättömyyttä
- Koet olevasi arvostettu työyhteisön jäsen kaikissa mahdollisissa tilanteissa
- Pääset tuomaan oman ammatillisen osaamisesi esille siitäkin huolimatta, että elämäntilanteesi tuo rajoitteita täysipainoiseen työntekoon

# Työnantajan maine - rekrytointivaltti

- Työpaikat kilpailevat osaavasta henkilöstöstä ja osa kärsii kroonisesta työvoimapulasta
- Huono työnantajakuva johtaa siihen, että ainoaksi kilpailuvaltiksi jää maksaa parempaa palkkaa kuin muut
- Työnantajilta kysytään tänä päivänä rekrytointitilanteissa arvoista ja niiden toteutumisesta arjen työssä

- Omaishoito- ja perheystävällisyyttä tukevat käytänteet kertovat siitä, että työnantaja noudattaa vastuullista henkilöstöpolitiikkaa ja huolehtii henkilöstönsä työhyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti
- Tämän kertominen rekrytointitilanteissa lisää hakijoiden kiinnostusta työnantajaa kohtaan

# Omaishoito- ja perheystävällisyydestä kannattaa kertoa avoimesti ulospäin

- Kertokaa omaishoito- ja perheystävällisyydestä – se on viesti vastuullisesta henkilöstöpolitiikastanne
  - Organisaationne Internet -sivuilla
    - Piilotyöpaikkoja etsivät ja yhteistyökumppaneita hakevat pistävät tämän merkille – voitte saada merkittäviä yhteydenottoja
  - Rekrytointi-ilmoituksissa
    - Viestitte siitä, että työntekijöiden hyvinvointi on teille tärkeää, jolloin työnhakijat innostuvat herkemmin hakemaan avoimena olevaa työpaikkaa



# Vastuullinen henkilöstöjohtaminen on kilpailuetu

## Yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus

- Yhdenvertaisuus-suunnitelma
- Palkkaus
- Työpaikan toimintatavat
- Kohtelu

## Työntekijöiden hyvinvointi

- Työpaikan suunnitelmat
- Psykkinen ja fyysinen hyvinvointi
- Riskien kartoitus ja ennaltaehkäisy
- Työn sujuvuutta edistävät käytänteet
- Osaamisen varmistaminen

## Kannattavuus

- Vastuullinen yritys huolehtii kannattavuudestaan
- Työntekijät nähdään strategisena voimavarana

- Lisää työntekijöiden motivaatiota tehdä parhaansa
- Sitouttaa työnantajaan
- Voi johtaa innovaatioihin ja parantuneeseen suorituskykyyn

# Yhteiskuntavastuu

(Työ- ja elinkeinoministeriö, <https://tem.fi/yhteiskuntavastuu>)

- Yhteiskuntavastuu koskee yrityksiä, julkista sektoria ja järjestöjä
- Yhteiskuntavastuu rakentuu käsitykselle oman toiminnan ja arvoketjun vaikutuksista ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan
- Yhteiskuntavastuun teemoja mm. työelämän oikeuksien kunnioittaminen, yksityisyydensuoja, ympäristövastuu, korruption torjunta tai vastuulliset julkiset hankinnat

# Omaishoito- ja perheystävällisyys työpaikalla – malli pelisääntöjen laatimiseksi

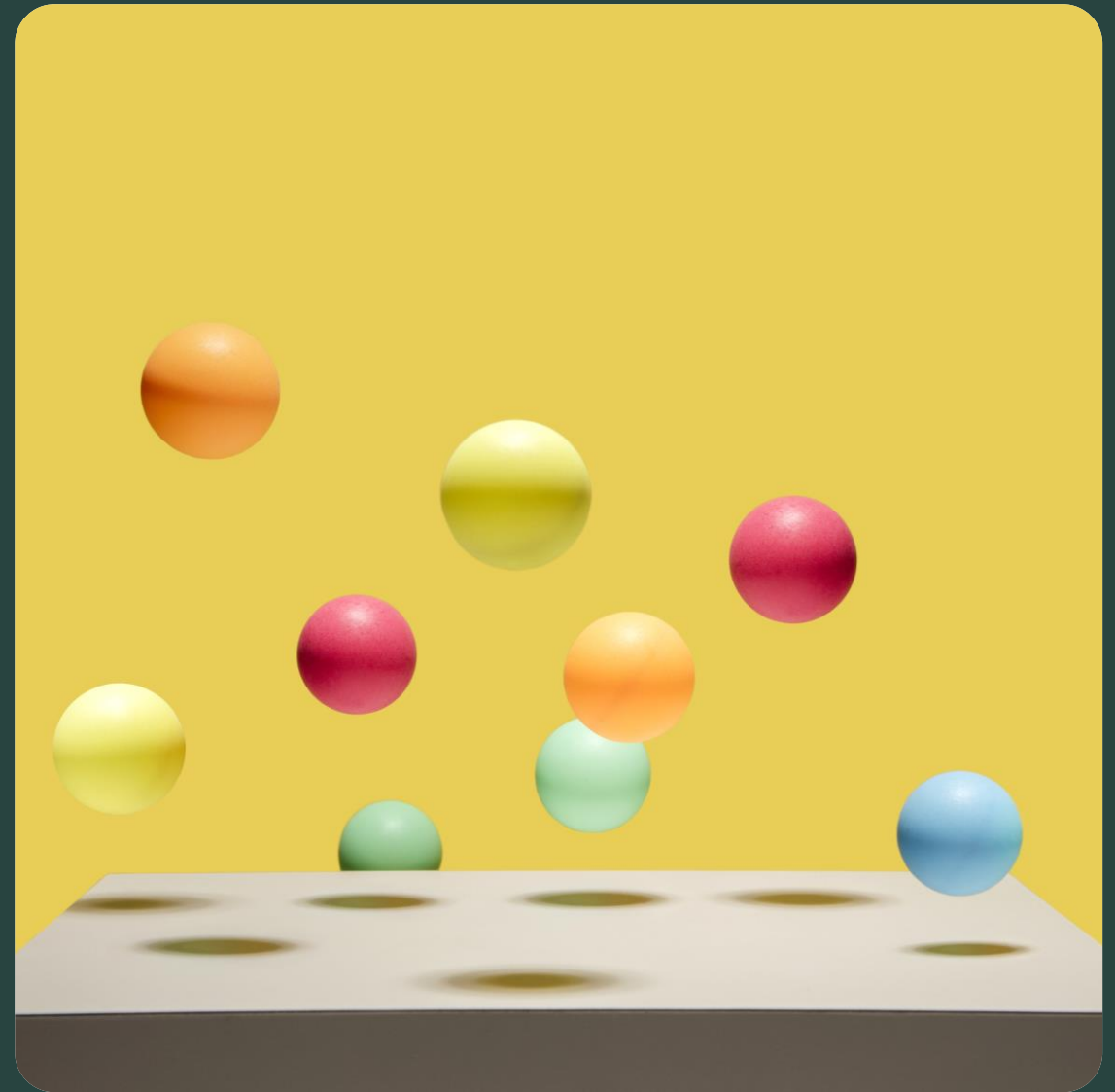
Ohjeet mallin  
työstämiseen



OULU BUSINESSOULU



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# 6. Tiivistetysti mallista

# Sisällys – malli toimitetaan tämän materiaalin ohessa osallistujille jälkeinpäin

1. Miksi pelisäännöt tarvitaan?
2. Miten saatte pelisäännöt aikaan?
3. Työpaikan asiakirjojen tarkastelua – miten perhemyönteisyys näkyy niissä?
4. Henkilöstöprosessit – miten perheystävällisyys näkyy niissä?
5. Työpaikan arvoista keskustelua - työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
6. Työpaikan toimintakulttuuri – onko se perhe-elämää tukevaa?
7. Mitä erityistä kannattaa huomioida omaishoitajana toimivan erityislapsen vanhemman näkökulmasta?
8. Sovittavia käytäntöjä työpaikalla
9. Esihenkilöiden osaamisen varmistaminen
10. Työyhteisön arjen toimivuuden varmistaminen
11. Omaishoito- ja perheystävällisyyden pelisääntömalli kirjalliseksi
12. Tiedottaminen
13. Seuranta

# Omaishoito- ja perheystävällisyyttä työpaikoille

- Ylimmän johdon päätökset ja sitoutuminen edistämistöimiin
- Arvot, strategia ja työpaikan suunnitelmat ja asiakirjat luovat perustuksen
- Henkilöstöjohtamisen prosessit tukemaan
- Keskustelua arvoista – mitä perheystävällisyys meillä tarkoittaa, sitouttakaas henkilöstö mukaan
- Omaishoito- ja perheystävällisyyttä tukevat toimintatavat/pelissäännöt

- Turvallisen työyhteisökulttuurin luomista, jolloin uskalletaan kertoa työpaikalla oman elämän haasteista ja tietää saavansa tukea
- Esihenkilöiden osaamisen varmistaminen
- Tiedottaminen mahdollisista uusista toimintatavoista
- Seuranta – miten perheystävällisyys käytännössä toteutuu?

A photograph of a forest with tall, thin trees and a dense undergrowth of green plants. Overlaid on the scene is a bar chart with four green bars of increasing height from left to right. The text 'greenstep' is on the left, and 'Kiitos ja hyvää työelämää meille kaikille!' is on the right.

greenstep

Kiitos ja hyvää työelämää meille  
kaikille!