

Perheystävällisyyden määritelmä

- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen tarkoittaa sitä kokemusta, joka meillä työssä käyvillä on siitä, miten työssä käyminen ja muu elämä sopivat yhteen.
- Meillä otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet osana työntekoa ja työpaikkamme käytäntöjä.
- Työpaikkamme perheystävällinen toimintakulttuuri mahdollistaa toimivan henkilöstöpolitiikan ja tehokkaan työnteen työyhteisöissä.
- Esihenkilöt ja henkilöstöhallinto toimivat oikeudenmukaisesti, tasapuolisesti ja lainmukaisesti.
- Yhteisistä pelisäännöistä tiedotetaan ja ohjeistuksia päivitetään ja kehitetään.
- Esihenkilöitä ja henkilöstöä valmennetaan ja neuvotaan perheystävällisten käytäntöjen toteuttamisessa.
- Periaatteiden ja käytäntöjen lisäksi hyödynnetään tilannekohtaista joustavuutta.
- Toteutumista seurataan kyselyin.



Kuinka työssäkäynti mahdollistetaan erilaisissa elämäntilanteissa?

Hyviä käytäntöjä

- liukuva ja/tai joustava työaika/työvuorolistasuunnittelu toiveiden mukaan
- lyhennetty päivittäinen tai viikoittainen työaika, osa-aikatyö omasta pyynnöstä
- ilta-, yö- ja viikonloppuvuorojen vähentäminen/ainoastaan aamuvuorojen tekeminen tilapäisesti
- tilapäinen tai säännöllinen osa- tai kokoaikainen etätyö/kotona työskentely
- työnkierron avulla eri työmahdollisuuksia elämäntilanteen mukaan
- vuorotteluvapaan mahdollistaminen
- mahdollisuus tilapäiseen palkattomaan sopeuttamisvapaaseen
- osa-aikainen vuosiloman käyttö ja vuosilomien suunnittelu perheystävällisesti
- matkatyön vähentäminen
- alle 12 -vuotiaan sairaan tai toipilaan lapsen hoitopalvelu
- 1-3 kalenteripäivää palkallinen poissaolo esimiehen harkinnalla kriisin kohdatessa ESS koodi 70
- tilapäinen nuoren hoitovapaa = vanhempi voi olla pois töistä osa- tai kokoaikaisesti 12-17 -vuotiaan nuoren sairastuessa äkillisesti ja vakavasti tai nuorella on äkillinen kriisitilanne, joka vaatii vanhemman läsnäoloa tilapäisesti ESS koodi 69
- Perhevapailta jäämiseen kannustetaan myös isiä uuden perhevapaanlain mukaan.

