

# Työ, perhe ja omaishoito osana Väestöliiton toimintaa ja tavoitteita

Omaishoidon verkoston seminaari

Eija Koivuranta

Väestöliitto

6.11.2019



perhe  
ystävällinen  
työpaikka

Väestöliiton myöntämä tunnus

# Vuoden Vaikuttavin ARVO –teko 2018

Yhteiskunnallisten yritysten liitto ARVO myönsi palkinnon:

- neljättä kertaa (29.10.2018)
- teolle, jonka liiketoiminnassa yhdistyvät laajat yhteiskunnalliset vaikutukset ja innovatiivinen toimintatapa yhteiskunnan, ihmisten tai ympäristön hyväksi.

<http://arvoliitto.fi/2018/10/29/vaestoliiton-perheystavallinen-tyopaikka-ohjelma-palkittiin-vuoden-vaikuttavimpana-arvo-tekona>



# Väestöliitto toivon, onnellisuuden ja ihmisoikeuksien asialla

- **Tehtävänäemme on vahvistaa ihmisten hyvinvointia ja yhteyttä toisiinsa**
- **Unelmamme on maailma, jossa ihmiset voivat hyvin ja jokaisella on elämää rikastuttava ihmissuhde**
- **Olemme koko väestön asialla rohkeasti omien arvojemme pohjalta**
  - Luotettavasti
  - Helposti lähestyttävästi
  - Oikeudenmukaisesti
  - Aktiivisesti ja ennakkoluulottomasti

# Perheystävällinen työpaikka -ohjelman tausta

## 1. Tutkimusnäyttöä

- Sekä kansallista että kansainvälistä tutkimusta perheen ja työn yhteensovittamisesta ja sen hyödyistä

## 2. Kehittämistyötä Väestöliitossa vuodesta 2009 alkaen

- Kansainvälisten ja suomalaisten mallien ja sertifikaattien vertailua, esim. Saksa, Slovenia, Kanada
- Menetelmien kehittämistä, mm. perheystävällisyys-kysely ja itsearviointikeskustelut, yrityksiltä ja organisaatioilta saatu palaute
- Perheystävällisyyden käytännön pilotointia ja tiedon keruuta toteutetuista kehittämistoimista työpaikoilla

# Kun puhutaan perheystävällisyydestä, perhe ymmärretään laajasti:

- **henkilöt, jotka vastaaja katsoo kuuluviksi omaan perheeseensä, kuten omat lapset, puoliso, omat/puolison vanhemmat, bonuslapset, lastenlapset, omat sisarukset ym.**
- **työelämässä perhevapaita koskevat säännökset ja lainkohdat koskevat tiettyjä henkilöitä ja perheenjäseniä**
- **paikallisesti voidaan sopia erityisiä ohjeistuksia ja pelisääntöjä, joita noudatetaan erilaisissa yhteensovittamisen tilanteissa, ottaen huomioon perheiden moninaisuus**

# Miten perheystävällisyys hyödyttää työpaikoilla ja yhteiskunnassa?

## 1. Konkreettiset teot vaikuttavat myönteisesti yksilö- ja organisaatiotasolla

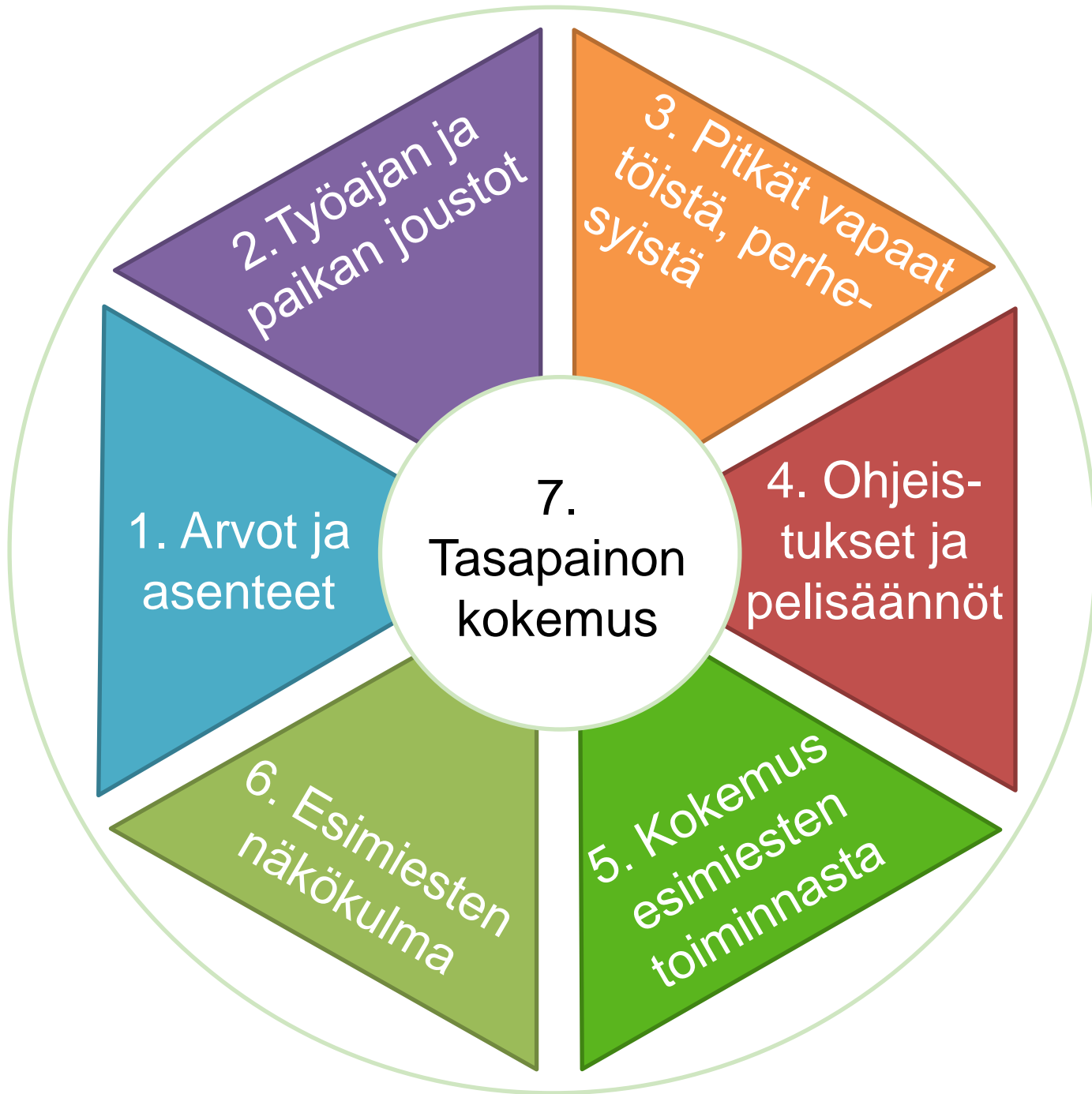
- Perheiden arki paranee
- Työyhteisöjen toimintakulttuuri vapautuu
- Sitoutuminen työnantajaan vahvistuu

## 2. Perheystävällisten organisaatioiden määrän kasvu vahvistaa ilmiötä

- laaja perhekäsitys vallitsevaksi, perhe voimavarana
- tasapuolisuuden ja tasa-arvon tukeminen työyhteisöissä
- myönteinen vaikutus yhteiskunnan yhteisiin hyvinvointihaasteisiin

## 3. Perheystävällisyys on työpaikkojen kilpailuetu ja rekrytointivaltti

- Suomi edelläkävijänä



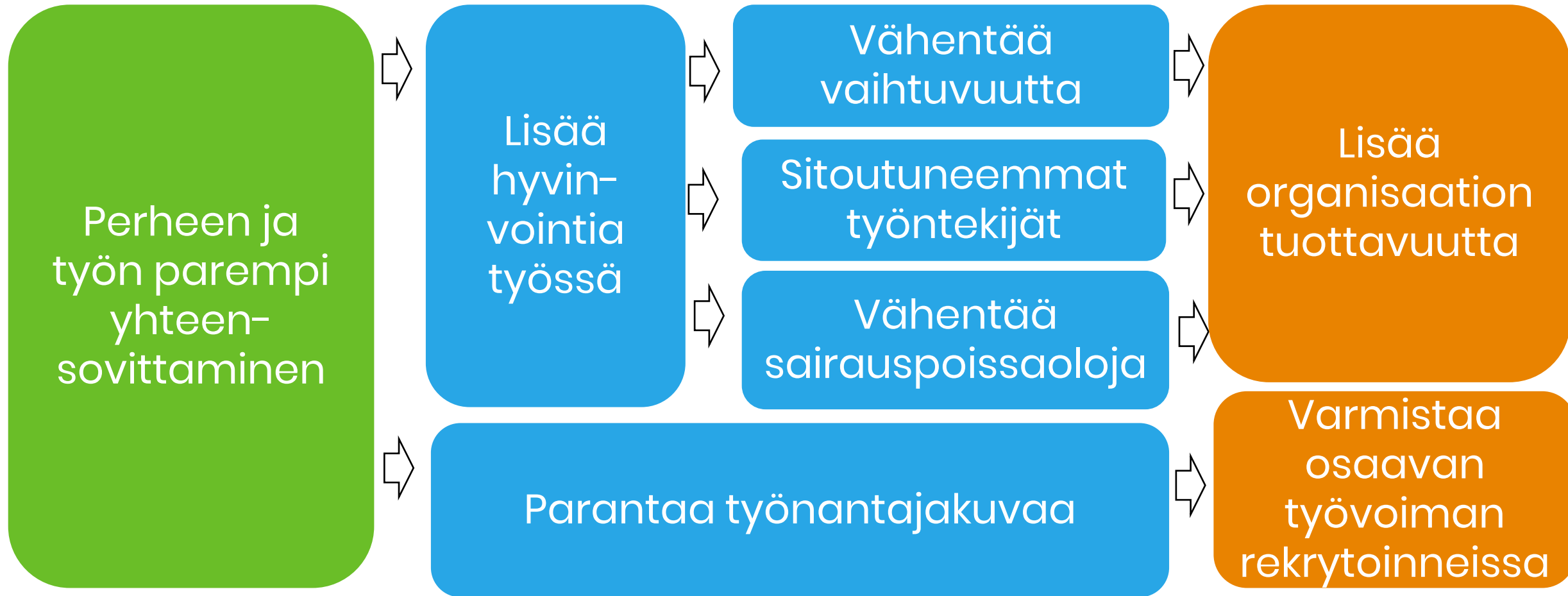
**Miten  
perheystävällisyyttä  
rakennetaan?  
— osa-alueet**



# Perheystävällisellä työpaikalla

- otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet osana työntekoa ja työpaikan käytäntöjä
- henkilöstöpolitiikka ja tehokas työnteko edellyttävät perheystävällisyyttä tukevien pelisääntöjen laatimista
- esimiehet ja henkilöstöhallinto toimivat oikeudenmukaisesti, tasapuolisesti ja lainmukaisesti
- yhteisistä pelisäännöistä tiedottaminen ja ohjeistusten päivittäminen keskeistä
- periaatteiden ja käytäntöjen lisäksi myös tilannekohtaista joustavuutta

# Miksi yrityksen kannattaa olla perheystävällinen?



# Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka –ohjelma



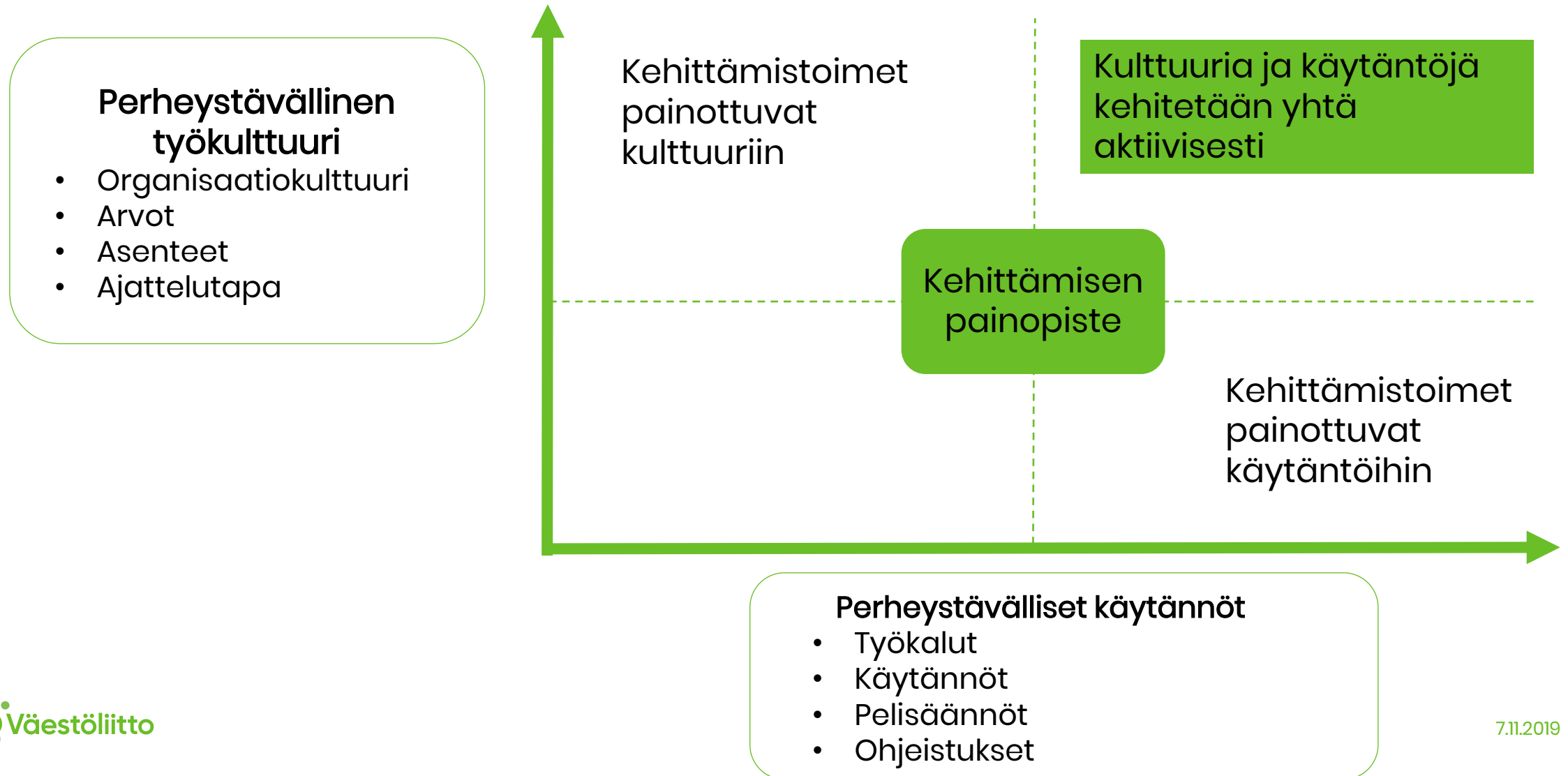
# Miksi Perheystävällinen työpaikka -ohjelma?

- Ohjelma muotoutuu yritysten erilaisiin lähtötilanteisiin ja tarpeisiin
- Yritys vastaa itse ohjelmassa etenemisestä ja kehittämistyöstä kunkin yrityksen tavoitteiden pohjalta
- Laaja perhekäsitys: kyse ei ole vain lapsiperheiden asia vaan laajasti eri elämänvaiheet ja -tilanteet
- Väestöliitto voi toimia kumppanina ja sparrata ohjelmassa etenemisessä

## Väestöliitto kumppanina

- Antaa sparraavaa tukea juuri siinä muodossa, josta yritys saa lisäarvoa
- Vankka kokemus käytännöistä
- Pitkäaikainen tutkimustieto, joka on dialogissa työelämän käytäntöjen kanssa
- Tukee yrityksen medianäkyvyyttä perheystävällisyyteen liittyvissä asioissa

# Kehittämisen ulottuvuudet ja kehittämistoimien kohdentuminen



# Esimerkkejä konkreettisista kehittämistoimista

- Etätyömahdollisuuksien lisääminen
- Työvuorosunnittelun kehittäminen, yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen
- Työaikajoustojen ja perhevapaaajärjestelyjen kehittäminen
- Miesten perhevapaiden käytön lisääminen
- Isovanhemmaksi tulemisen huomioon ottaminen
- Omaistaan hoitavien perhetilanteiden tunnistaminen ja tukeminen
- Esimiesten valmennus perheen ja työn yhteensovittamisen kysymyksistä (Iait, TES, pelisäännöt)
- Vuosilomien jakaminen, tasapuolisuus
- Puheeksiottaminen entistä avoimempaa
- Sisäinen viestintä ja ohjeistukset
- Sairaalan lapsen hoidon ikärajaa korotettu joillakin aloilla ja työpaikoilla

# Omaishoitajuuden ja työn yhteensovittaminen

# Työhyvinvoinnin näkökulma

**”Tärkeää on huomata, että joustoja on mahdollista käyttää myös silloin, kun lähipiirissä on joku muu erityistä tukea tarvitseva, esimerkiksi puoliso, omat vanhemmat tai isovanhemmat”.**

**- työhyvinvointisuunnittelija -**



# Eräissä julkisen sektorin organisaatioissa on perheen - myös omaishoidon - ja työn yhteensovittamiseksi

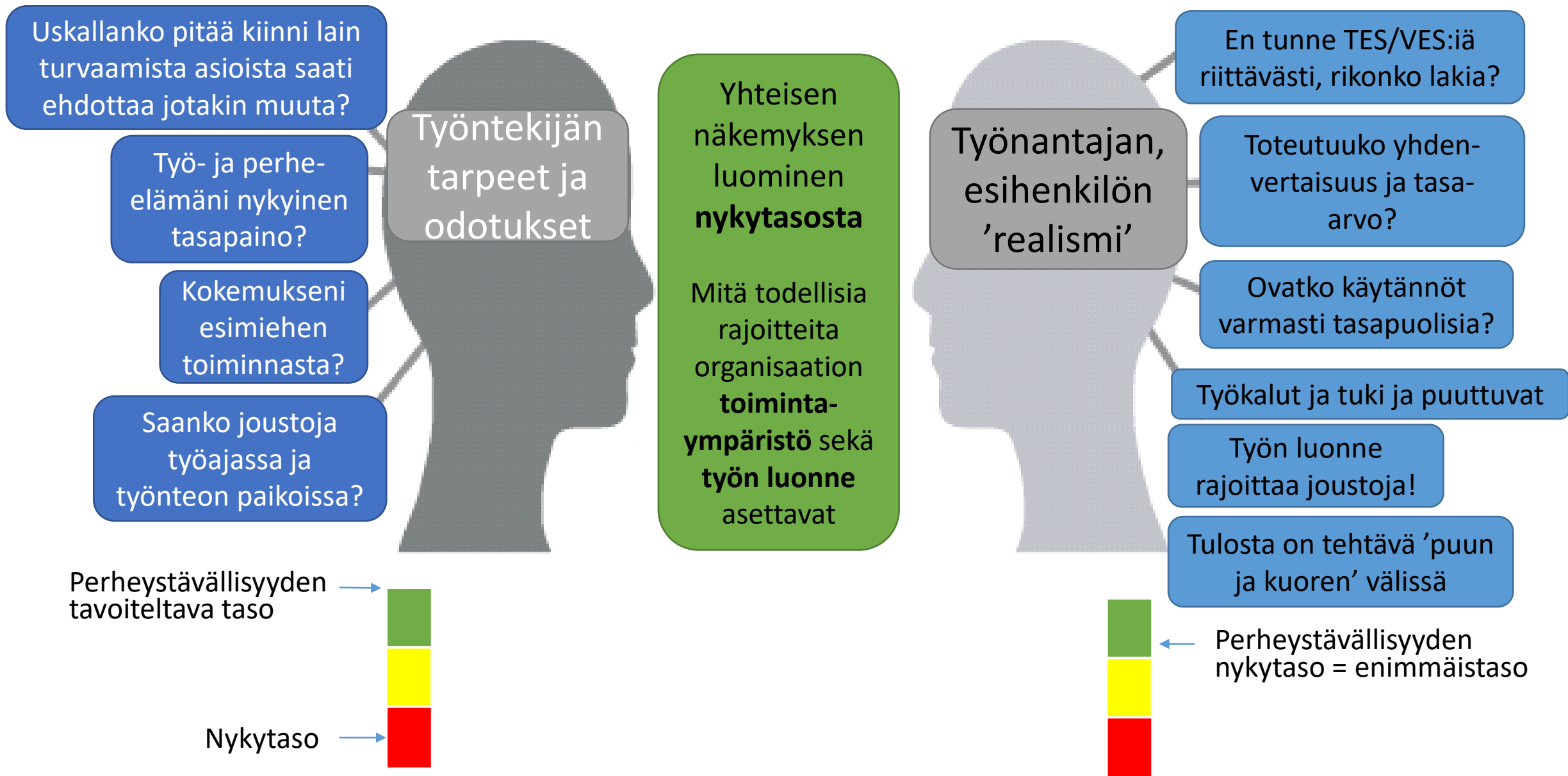
- **Avarrettu ajatusmaailmaa: laaja perhekäsitys**
- **Toteutettu uusia toimintamalleja**
- **Mitattu edistymistä**
  
- **Henkilöstö on haastanut esimieskuntaa**
- **Vakituisia varahenkilöstöä on lisätty**
- **Työvuorosuunnitteluun uusi järjestelmä ja yhteisöllinen toimintamalli**
- **Työaikapankki kytketty työvuorosuunnittelujärjestelmään**
- **Aktiivista sisäistä ja ulkoista viestintää, viestien toistaminen!**

# Esimerkkinä: Ennen – Nyt

- Esimies teki työvuorolistan
- Työntekijät esittivät esimiehelle toiveitaan
- Listat tuotiin nähtäville ennen kunkin jakson alkua

- Esimies/esihenkilö antaa työntekijöille työvuorosuunnitelmapohjan
- Työntekijät voivat itse suunnitella työvuoroja yhteisten pelisääntöjen mukaan
- Työntekijät pystyvät seuraamaan, miten työvuorot toteutuvat seuraavilla jaksoilla

# Perheystävällisyys on yhteistä ymmärrystä



# Omaisien ja työntekijän näkökulma

”Kun ikääntyvien vanhempieni asioiden hoito alkoi viedä yhä enemmän aikaa, alkoi tuntua, että joka paikkaan ei enää repeä.

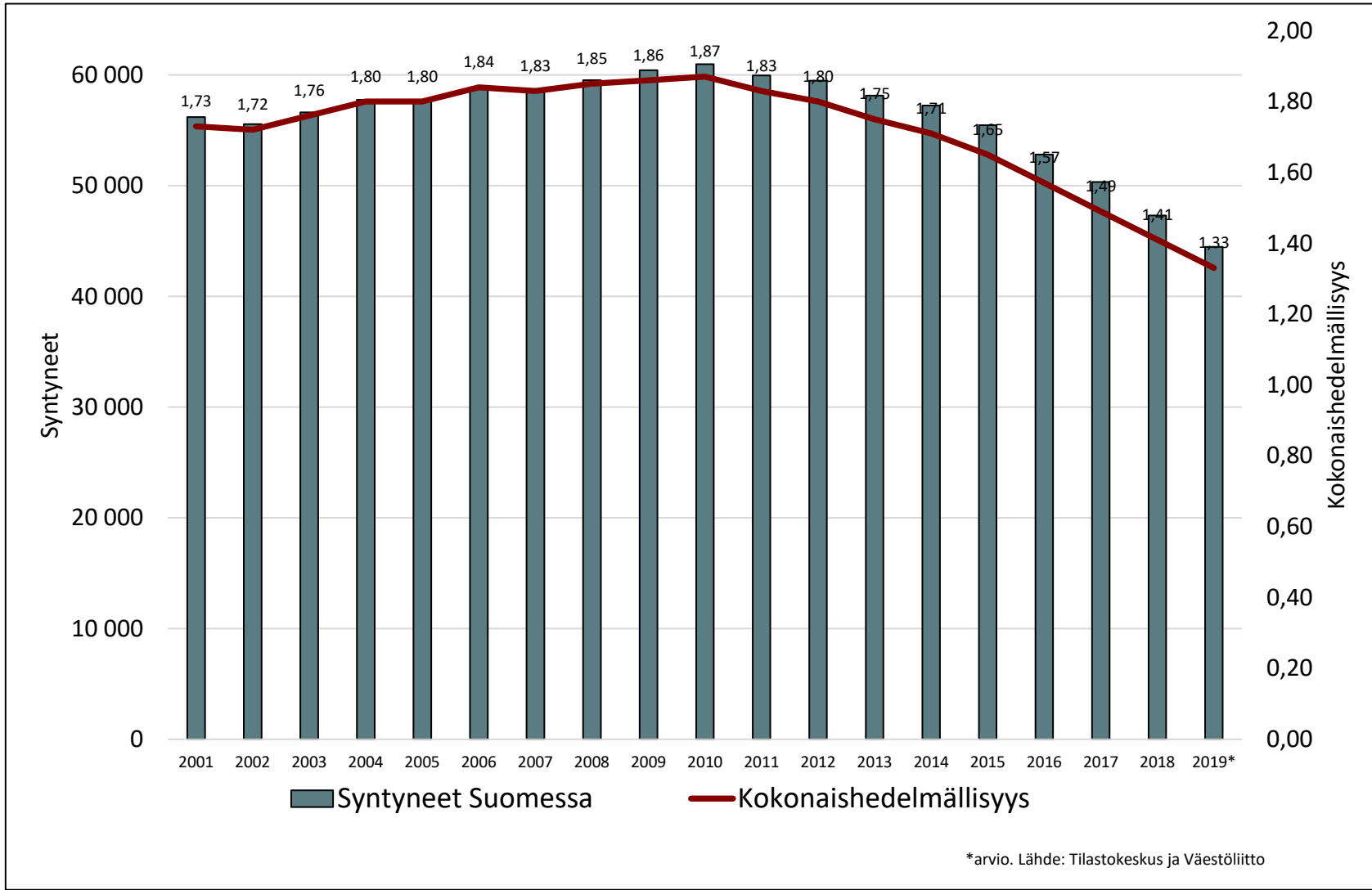
-- Tein lyhennettyä 80-prosenttista työaikaa useammassa jaksossa, joiden välillä tein kokoaikatyötä aina, kun elämäntilanne sen salli.”

- Työntekijä, julkinen sektori, naisvaltainen ala -

# Suomi on globaalin väestönmuutoksen loppusuoran eturintamassa

Mikä on toivottu ja kestävä  
kehityksen mukainen  
väestönkehitys?

# Kokonaishedelmällisyys Suomessa 2000–2010-l.



# Mitä väestönmuutos voisi merkitä perheiden ja omaishoidon kannalta, esimerkkejä

- **Enemmän lapsettomia**

- perhe muodostuu aikuisista ”lapsista” ja heidän ikääntyneistä vanhemmistaan
- perhe muodostuu aikuisesta tai ikääntyneestä pariskunnasta
- ystävyys ja erilainen yhteisöllisyys voi tulla nykyistä vahvemmin täydentämään perhesuhteita

- **Enemmän yksilapsisia perheitä**

- Ei sisaruksia, yksi aikuinen lapsi huolehtimassa ikääntyneistä vanhemmista
- Isovanhempien merkitys yksilapsiselle perheelle suuri; esim. ei aikuisia sisaruksia

- **Työikäisten osuus vähenee; työvoimasta niukkuutta; hoivapalvelut haasteessa**

- Jos läheinen hoivan tarpeessa, omaishoidon merkitys suuri
- Työn ja omaishoitajuuden yhteensovittamishaaste korostuu entisestään

The logo graphic consists of several overlapping circles of varying sizes and shades of light green, arranged in a cluster to the left of the text.

# Väestöliitto