

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn ja muun elämän yhdistämistä voidaan helpottaa työ- ja työaikajärjestelyillä, yksilöllisillä joustoilla sekä valmentamalla esihenkilöitä. Nämä keinot tukevat niin nuorten lasten vanhempia kuin niitä työntekijöitä, jotka pitävät huolta iäkkäistä



Sisällysluettelo

Kymmenen parasta työpaikan käytäntöä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

1. Joustavuus työajoissa. Työaikaan liittyvät joustot sekä yhteisesti sovitut järjestelyt, kuten työaikapankki ja työaikaliukumat, ovat tärkeimpiä keinoja helpottamaan työn ja muun elämän yhteensovittamista.

2. Etätyö. Etätyö luo parempia mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhdistämiseen. Lisäksi esimerkiksi työmatkoihin käytetyn ajan vapautuminen yksityiselämän käyttöön helpottaa monen työntekijän yksityiselämän aikapaineita.

3. Toimivat sijaisjärjestelyt ja hyvät käytännöt työhön palaamiseen. Työpaikalla kannattaa varautua sekä ennakoitaviin että yllättäviin poissaoloihin. Työpaikalle tarvitaan toimintamalli esimerkiksi siihen, miten perhevapaalta työhön palaavia perehdytetään ja tuetaan.

4. Kirjatut tavoitteet ja toimintaohjeet. Esihenkilöt tarvitsevat oman työnsä tueksi ylimmän johdon linjaukset ja tiedon niistä käytännöistä, joilla työn ja muun elämän yhdistämistä tuetaan.

5. Sovitut pelisäännöt ja tasapuolisuus. Työpaikalla tulisi olla selkeät pelisäännöt, joita sovelletaan tasapuolisesti kaikkiin työntekijöihin. Tasapuolisuus ei kuitenkaan tarkoita, että kaikilla on aina samat oikeudet ja velvollisuudet ja ettei erikoistilanteita huomioitaisi. Avoin ja myönteinen ilmapiiri mahdollistaa asioista keskustelemisen ja sopimisen yhdessä. On hyvä tiedostaa, että esimerkiksi yksinhuoltajuus ja omaishoivavastuu voivat olla erityisen haastavia elämäntilanteita.

6. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen osaksi

henkilöstöprosesseja. Työpaikalla kannattaa seurata henkilöstön ikärakennetta, hoivavastuita ja sitä, miten työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu. Esimerkiksi kehityskeskustelut ja ilmapiirikyselyt tarjoavat mahdollisuuden ottaa nämä asiat puheeksi kahden kesken tai työyhteisössä.

7. Yksityiselämän kysymykset osaksi työterveysyhteistyötä ja työkyvyn ylläpitoa. Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavat perhetilanteet ja yksityiselämän kysymykset kannattaa ottaa osaksi työterveyshuollon toimintaa ja selvityksiä. Esimerkiksi omaishoivatilanteiden tunnistaminen ja neuvonta on hyödyllistä.

8. Tukea henkilöstölle työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Työpaikalla tulisi olla selkeästi määritelty, mitä työntekijän työtehtäviin kuuluu. Työn kuormituksesta palautuminen on tärkeä taito meille kaikille. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen ratkaisut ja selviytymiskeinot ovat yksilöllisiä, mutta jokainen voi harjoitella itsetuntemusta ja oman elämän hallintaa. Tukea voi antaa esihenkilö tai työtoveri, ja siihen voi järjestää myös koulutusta.

9. Lastenhoito ja muut arkea helpottavat palvelut. Työpaikalla kannattaa keskustella, kokeeko henkilöstö tarvetta palveluille, jotka tukevat arkea.

Tarvittaessa työnantaja voi selvittää työpaikan mahdollisuudet niiden järjestämiseen tai välittämiseen. Yksi esimerkki on työpaikan tarjoama sairaan lapsen hoitopalvelu.

10. Perheen huomiointi työpaikalla. Perheen olisi hyvä saada tutustua työpaikkaan ja työhön, sillä se auttaa ymmärtämään vanhemman, puolison tai oman lapsen työtä ja siihen liittyviä vaatimuksia. Esimerkiksi koko perheen yhteiset tapahtumat työpaikalla on hyvä keino tutustumiseen.

Näin työpaikalla päästään alkuun perheystävällisyydessä

Työn ja muun elämän yhteensovittamiseen tarvitaan hyvää tahtoa ja hyviä käytäntöjä. Työpaikalla päästään alkuun keskustelemalla esimerkiksi näistä asioista:

- Onko strategiassa tai suunnitelmissa huomioitu henkilöstön yksilölliset elämäntilanteet? Onko esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyviä tavoitteita kirjattu tasa-arvosuunnitelmaan?
- Tukevatko työpaikan henkilöstöprosessit työn ja muun elämän yhteensovittamista? Onko esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä kirjattu kehityskeskusteluohjeisiin? Onko perhevapaiden pitämiseen tai omaishoitoon liittyviä hyviä käytäntöjä koottu?
- Mitkä ovat työpaikan keinot tukea työn ja muun elämän yhteensovittamista? Millaisia työaikajärjestelyjä on esimerkiksi käytössä?
- Onko esihenkilöille annettu riittävästi tietoa ja koulutusta työpaikan keinoista työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukemiseksi? Onko yksilöllisten elämäntilanteiden puheeksi ottaminen osa esihenkilöiden osaamista?
- Suhtaudutaanko työpaikalla myönteisesti työntekijöiden perhe-elämään sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeisiin?

Työpaikalla voidaan pienin keinoin lisätä esihenkilöiden tietoisuutta työpaikan käytännöistä:

Tutustu myös



[Oppimateriaalit](#)

[Perheystävälliseksi työpaikaksi!](#)



ensovittamisen edistämiseen työpaikalla.

Palvelu

Työurajohtaminen - tukea työuran eri vaiheisiin

Jokaisella työpaikalla korostuvat omanlaisensa työuran hallintaan liittyvät haasteet. Elämän ja työuran eri vaiheissa...

Avainsanat

työura